



SUBD. GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
DEPTO. DESARROLLO ORGANIZACIONAL

RESOLUCIÓN EXENTA N° 2829

PUNTA ARENAS, 29 de abril de 2024

VISTOS: PUNTA 6/29.03.2019 de la Contraloría General de la República; Resolución N° 3/17.01.2023 que modifica Resolución N° 6/29.03.2019; D.S. N° 140/2004 Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; D.F.L. N° 01 de 2005 que fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Decreto Ley 2763/79 y Leyes 18.933 y 18.469; Resolución Exenta N°1205/16.02.2024 que Establece la nueva Estructura Orgánica de la Dirección del Servicio de Salud Magallanes, Resolución Exenta N°1908/15.03.2024, que complementa Resolución Exenta N°1205/16.02.2024 que Establece la nueva Estructura Orgánica de la Dirección del Servicio de Salud Magallanes; y en uso de las facultades que me confiere el Decreto Afecto N° 04/15.02.2023 del Ministerio de Salud;

CONSIDERANDO:

1) Que, a través de Memorándum N°48 de fecha 29 de abril de 2024, Jefa de Unidad de Buen Trato y Clima Organizacional del Servicio de Salud Magallanes, solicita Actualizar Protocolo de acogida, denuncia, investigación y sanción de la violencia en el trabajo, acoso laboral y/o sexual del Servicio de Salud Magallanes.

2) Que, la Dirección Nacional del Servicio Civil, mediante resolución afecta N° 1 de 2017, aprobó las Normas de Aplicación General en materias de gestión y desarrollo de personas, a todos los servicios públicos, con la finalidad de estandarizar materias relativas a reclutamiento y selección de personas, concursos de ingreso y promoción, programas de inducción, programas de capacitación, sistemas de promoción, sistema de calificaciones y otras materias referidas a buenas prácticas laborales.

3) Que, el título VII de la citada resolución afecta N°1 de 2017, en su artículo 43, establece que los servicios públicos deberán elaborar, aplicar y difundir un procedimiento de denuncia e investigación del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, el que conforme lo previene su artículo 45, deberá ser formalizado a través de resolución exenta o decreto, según corresponda.

4) Que, el procedimiento que se aprueba por el presente acto, recoge las "Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual", de la Dirección del Servicio Civil, del año 2015 y su actualización del año 2018, que contiene lineamientos para la elaboración de procedimientos para la denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual, y los principios orientadores para el tratamiento de estas temáticas; así como los elementos críticos a considerar en su diseño y una propuesta de un formato estándar para la elaboración de estos procedimientos.

5) Que, a este lineamiento también se deben agregar las directrices contenidas en el Instructivo Presidencial N° 6 de 2018, sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato Acoso Laboral y Sexual, cuyo objetivo es promover y garantizar igualdad de derechos entre hombres y mujeres y elevar las exigencias de las disposiciones en materia de prevención, denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual en la Administración Central del Estado.

6) Que, el procedimiento que se aprueba por el presente acto, recoge la Ratificación Convenio N°190 OIT. Sobre violencia y acoso laboral.

7) Que, se toma en consideración para a actualización del Protocolo de acogida, denuncia, investigación y Sanción de la violencia en el trabajo, acoso laboral y/o sexual (VALS), documento enviado por MINSAL junio 2023 "Recomendaciones para el abordaje de procesos disciplinarios por Maltrato, Acoso laboral y/o Sexual (MALS) en los Servicios de Salud.



SUBD. GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
DEPTO. DESARROLLO ORGANIZACIONAL

8) Que, según Resolución Exenta N° 4804 del 10.08.23, se conforma Mesa de Trabajo de funcionarios/as entorno a la actualización del Manual de Procedimientos de Prevención, denuncia y Sanción del maltrato, acoso laboral y/o Sexual (MALS) en el Servicios de Salud Magallanes.

9) Que, se efectuaron múltiples reuniones y observaciones para incorporar a Protocolo de acogida, denuncia, investigación y Sanción de la violencia en el trabajo, acoso laboral y/o sexual (VALS).

10) Que, producto de la promulgación de la Ley 21.643 de 15.01.2024, se actualiza conceptualización de Acoso Laboral. Modificando nombre del Protocolo al que se señala en punto anterior. Así como también se modifica el Código del trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral y o sexual o de violencia en el trabajo.



11) Que, con fecha 29 de abril de 2024 se informa de la incorporación de los cambios solicitados a los integrantes de la Mesa de Trabajo de funcionarios/as entorno a la actualización del Manual de Procedimientos de Prevención, denuncia y Sanción del maltrato, acoso laboral y/o Sexual (MALS) en el Servicios de Salud Magallanes.

12) Que, en base a las consideraciones anotadas precedentemente, dicto la siguiente:

R E S O L U C I Ó N:

1) **APRUÉBESE**, a contar de la fecha de la presente resolución, **“PROTOCOLO DE ACOGIDA, DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL”** del Servicio de Salud Magallanes.



PROTOCOLO ACOGIDA, DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL DEL SERVICIO DE SALUD MAGALLANES

	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	1 de 46	



PROTOCOLO DE ACOGIDA, DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL (VALS)



	NOMBRE	CARGO
CREADO POR:	D. María Belén Almonacid Uribe	Encargada Unidad Buen Trato y Clima Organizacional DSSM.
REVISADO POR:	D. Paola Muñoz Barriga	Jefa Depto. Calidad de Vida Laboral
APROBADO POR:	D. Fanny Ros Garay	Subdirectora de Gestión y Desarrollo de las Personas.
AUTORIZADO POR:	D. Verónica Yáñez González	Directora Servicio de Salud Magallanes

 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión: Diciembre 2025		
		Página	2 de 46	

PROTOCOLO DE ACOGIDA, DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL	
INTRODUCCION	03
OBJETIVOS	04
AMBITO DE APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	04
MARCO NORMATIVO	06
PRINCIPIOS ORIENTADORES	13
ELEMENTOS CRÍTICOS A CONSIDERAR EN UN PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL	14
MARCO CONCEPTUAL	18
I.- ACOSO LABORAL	18
II.- ACOSO SEXUAL	22
III.- VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDO POR TERCEROS AJENOS	24
IV.- FALTA ADMINISTRATIVA	25
V.- PERSECUCIONES LABORALES	25
VI.- DISCRIMINACIONES LABORALES	25
VII ENTORPECIMIENTOS LABORALES	25
VIII.- INEQUIDADES LABORALES	25
IX.- DESPROTECCIONES LABORALES	26
X.- DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE SEXO, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL	26
XI.- PRÁCTICAS QUE NO CONSTITUIRÍAN ACOSO LABORAL	27
ACTORES RELEVANTES, FUNCIONES Y CONCEPTOS CLAVES DEL PROCEDIMIENTO	28
I- VÍCTIMA	28
II. - DENUNCIADO/A	28
III.- DENUNCIANTE	28
IV.- DENUNCIA	29
V.- REFERENTE VALS	29
VI.- RECEPTORES/AS DE DENUNCIA	29
VII.- AUTORIDAD COMPETENTE	30
VIII.- FISCAL O INVESTIGADOR/A	31
IX.- ACTUARIO/A:	32
ACCIÓN Y PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL	33
• DE LA FINALIDAD DEL PROCEDIMIENTO	33
• DE LAS DENUNCIAS	33
• RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA	34
• PROCESO INVESTIGATIVO	36
• DE LAS SANCIONES	38
• DENUNCIAS FALSAS, INFUNDADAS O MALINTENCIONADAS	39
• MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y RESGUARDO	39
• MEDIDAS RELATIVAS AL CLIMA LABORAL.	40
• PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS.	40
• ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROCEDIMIENTO	41
• CUADRO EXPLICATIVO	41
ANEXO 1: COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS	44
ANEXO 2: FORMATO DE DENUNCIA	45

	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	3 de 46	

INTRODUCCIÓN

El Servicio de Salud Magallanes, en el marco de la implementación del Código de Buenas Prácticas Laborales, del año 2007, desarrolló los primeros Manuales de procedimiento ante conductas constitutivas de acoso laboral y/o sexual, los que fueron formalizados en el año 2011



Posteriormente en el año 2015, de acuerdo con las orientaciones señaladas en el Instructivo Presidencial de Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de las Personas en el Estado y el Protocolo de acuerdo de los gremios de la salud de la administración central y el gobierno, se modificaron los manuales, formalizándose en diciembre del año 2015; así mismo se estableció el año 2016, el Procedimiento Ante Situaciones constitutivas de Maltrato Laboral.

Dicho protocolo fue actualizado ante los cambios dispuestos por el nuevo instructivo sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual en los Ministerios y servicios de la Administración del Estado y las Normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de personas, Título VII "Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral", lo que se recoge como una oportunidad para perfeccionar nuestros manuales e incorporar el ámbito de la prevención, que debe ser el eje del trabajo a realizar por las áreas de gestión de las personas en particular y la Institución en general.

El interés superior de la institución es resguardar y velar por el derecho de las personas de desempeñarse en un ambiente libre de violencia, en que se respete la dignidad y se promueva el buen trato entre todos los funcionarios.

Como en cada una de las oportunidades, el trabajo se desarrolla con metodología participativa, e incorporando como elemento relevante la participación de las Asociaciones Gremiales de cada uno de los establecimientos de la Red Asistencial. En estas instancias se ha resuelto diseñar un manual que contemple todas las acciones que atenten contra la dignidad de las personas y se incorpore la instancia de la prevención en la particularidad que requiere la prevención del acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo.

Es así como se incorpora a este Manual, las actividades establecidas como Procedimiento de prevención del acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo, las que se implementaran en todos los establecimientos del SS, de acuerdo a los lineamientos e instrucciones que emanaran desde la Dirección del Servicio de Salud, quien además de desarrollar las mismas actividades será la responsable de monitorear su implementación y requerir a los Directores /as de los Hospitales, los informes correspondientes en la periodicidad que se establezca

 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL <small>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</small></p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	4 de 46	

OBJETIVOS

- Dar a conocer el procedimiento de denuncia, investigación y sanción de la violencia en el trabajo, acoso laboral y/o sexual del Servicio de Salud Magallanes
- Regular la forma de denunciar las conductas de violencia en el trabajo, acoso laboral y/o sexual, así como la investigación y sanción de las mismas.

ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.



El presente protocolo de procedimiento será aplicable a todas las personas que se desempeñan en y para la Red Asistencial incluidos aquellas personas contratadas bajo la modalidad a honorarios que, si bien no tienen responsabilidad administrativa, si les es exigible el cumplimiento del principio de probidad administrativa.

En caso de denuncias que involucren a personal vinculados a este Servicio a través de compras de servicio, se debe colocar en conocimiento a su empleador de manera inmediata, para que sea el quien active los protocolos de la empresa a la cual representa.

En el caso que se involucre a alumnos, mientras estos realizan su práctica en la institución, se remitirán todos los antecedentes a la casa de estudios correspondientes, para que procedan de acuerdo a sus protocolos establecidos.



Siguiendo las directrices del ORD 1835, En el caso de Estudiantes de pregrado, post grado y pos título. Entendiendo por ellos a todas las personas que como parte de su proceso de formación y/o perfeccionamiento se encuentren desarrollando labores en dependencias correspondientes al Servicio de Salud Magallanes, a saber, campos clínicos, o bien en comisión de servicio en otros recintos de la Red pudiendo pertenecer estos al Servicio de Salud con quien la persona en formación y la Unidad Académica respectiva mantiene una relación administrativa y/o contractual.

Consistentemente, con fecha 30 de agosto y 15 de septiembre de 2021 se promulga y publica respectivamente la ley 21.369 "Regula el acoso sexual/, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior", indicando en sus incisos 4 y 5 del artículo 2 lo siguiente:

 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL <small>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</small></p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	5 de 46	

Para los efectos de esta ley, quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizadas o que tengan como destinataria a personas que cursan programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con las instituciones de educación superior.

“La potestad de las instituciones de educación superior de investigar y sancionar de conformidad con esta ley se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por instituciones de educación superior o por personas vinculados a ellas de conformidad en el inciso anterior, ocurran o no en espacios académicos, o de investigación especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de dichas instituciones de educación superior”.

 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	6 de 46	

MARCO NORMATIVO

En este apartado, se mencionan los antecedentes normativos y/o el marco legal que regula los derechos que las personas tienen, así como las condiciones de protección de la salud y seguridad de las personas que se desempeñan en la institución tiene el deber de proveer.

I. Constitución Política de la República de Chile:

- **Artículo 1°:** Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos.
- **Artículo 6°:** Los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, y garantizar el orden institucional de la República.
- **Artículo 8°:** El ejercicio de las funciones públicas obliga a sus titulares a dar estricto cumplimiento al principio de probidad en todas sus actuaciones.
- **Artículo 19°, número 1°** Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas.
- **Artículo N° 20:** establece el recurso de protección, como mecanismo de resguardo de la garantía constitucional contemplada en el artículo 19 número 1 frente a cualquier privación, perturbación o amenaza en su legítimo ejercicio.

II. Ley N° 18.834 _ Estatuto Administrativo



De las obligaciones:

- **Artículo 61:** Serán obligaciones de cada funcionario:

En su letra C indica "Realizar sus labores con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia, contribuyendo a materializar los objetivos de la institución".

- **Artículo 64:** Serán Obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas las siguientes:

En su letra C indica, "Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios".

 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL <small>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</small></p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	7 de 46	

De las prohibiciones:

- **Artículo 84:** El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones:

En su letra L indica, prohibición de “Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios”. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación.

Y en la letra M del mismo artículo indica, prohibición de “Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo”.

III. Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado

- **Artículo 52:** que establece como deber funcionario dar estricto cumplimiento del principio de probidad administrativa, lo que implica “observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular”
- **Artículo 54:** Las autoridades de la Administración del Estado, cualquiera que sea la denominación con que las designen la Constitución y las leyes, y los funcionarios de la Administración Pública, sean de planta o a contrata, deberán dar estricto cumplimiento al principio de la probidad administrativa.



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

IV. Código del Trabajo:

- **Artículo 2 inciso segundo y siguiente:** Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona.

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

Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más

 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL <small>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</small></p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
	Página	8 de 46		

trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

V. Ley N° 20.005/18.03.2005 Tipifica y sanciona el acoso sexual laboral

- **Artículo N° 1:** Entendiéndose por acoso sexual el que una persona realice de manera 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 de empleo”

Incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo en sus:

- **Artículos N°84:** se incorpora el Acoso Sexual “como comportamiento prohibido para todos los funcionarios públicos; y
- **Artículo N° 125:** se agrega el acoso sexual como causal de destitución del funcionario público



VI. Ley N° 20.607 (08/08/2012) Tipifica el acoso laboral: Modifica el Estatuto Administrativo y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.

- **Artículo N° 84:** que establece prohibiciones a los funcionarios, contempla un nuevo numeral incorporado por la ley 20.607, la letra:

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

VII. Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación e introduce las siguientes modificaciones al Estatuto Administrativo.

- **Artículo 2°:** establece, al definir la discriminación arbitraria, la asimila a toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, que podrá producirse entre otras, en circunstancias motivadas por el sexo, la orientación sexual y la identidad de género. Si bien esta definición contempla las causales que más frecuentemente son motivo de discriminación, esta enumeración no es taxativa, pudiéndose identificar situaciones discriminatorias que se basen en circunstancias no previstas en este catálogo, pero que puedan ser igualmente consideradas arbitrarias.
- **Artículo 15:** Incorpora el acto de discriminación arbitraria como causal de destitución en el Estatuto Administrativo para funcionarios públicos.

	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	9 de 46	

VIII. Ley N° 20.955, Marco Normativo sobre Buenas Prácticas Laborales en Gestión de las Personas, 2017.

- Título VII Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral Dirección Nacional del Servicio Civil. Tiene por finalidad potenciar a los servicios públicos para que se desarrollen acciones que promuevan ambientes laborales saludables de mutuo respeto y no discriminación propendiendo a mejorar los grados de satisfacción, la calidad de vida laboral y el bienestar físico, psicológico y social por parte de las personas en su labor y en su entorno de trabajo.



IX: Ley 21.369 "Regula el acoso sexual/, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior", indicando en sus incisos 4 y 5 del artículo 2 lo siguiente: Para los efectos de esta ley, quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizadas o que tengan como destinataria a personas que cursan programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con las instituciones de educación superior.

X: Ley N° 20.607_ Ley Karin

Resumen principales modificaciones que se realiza con la presente Ley

Al Código del Trabajo:



1. **Modifica art. 2** con nuevos conceptos de conductas contrarias a la dignidad en el ámbito de relaciones laborales, incorporando la perspectiva de género.
 - Acoso sexual: mantiene un concepto de conductas en plural (requerimientos de carácter sexual)
 - Acoso laboral: se modifica el acto constitutivo de acoso laboral puede ser una vez o de manera reiterada. (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 repetida)
 - Violencia en el trabajo: Esta es una nueva conducta contemplada en el Código del Trabajo. Se refiere violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, como clientes, usuarios, proveedores, entre otros.
2. Modifica concepto de actos de discriminación, ampliando los criterios o categorías, agregando "o cualquier otro motivo". Ello porque en tribunales existía discusión respecto a si se trataba un catálogo abierto o cerrado el de conductas o actos de discriminación.

	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
		Fecha de Actualización	Marzo 2024	
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
	Página	10 de 46		

3. Se modifican normas del contenido del reglamento interno, contemplado en el art. 154 N° 12, en cuanto a incorporar las nuevas conductas de acoso sexual, laboral y violencia. El empleador que no se encuentre obligado a confeccionar el Reglamento Interno al que se refiere el presente capítulo, MINUTA LEY KARIN PROYECTO DE LEY QUE 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 (BOLETÍN 15.093-13) deberá poner en conocimiento de las trabajadoras y los trabajadores, al momento de la suscripción del contrato de trabajo, el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y el procedimiento de investigación y sanción al que se someterán dichas conductas.
4. Se incorporan a los artículos 211 A y siguientes -normas que se referían solo al acoso sexual- la regulación referida a acoso laboral y la violencia en el trabajo. Se modifica el epígrafe del Título IV del Libro II "De la investigación y sanción del acoso sexual" por "De la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo." Se regula el contenido del protocolo de prevención de las conductas de acoso y violencia.

En la Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado



- Considerando su extenso ámbito de aplicación, a saber, a los Ministerios, las Intendencias, las Gobernaciones y los órganos y servicios públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa, incluidos la Contraloría General de la República, el Banco Central, las Fuerzas Armadas y las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, los Gobiernos Regionales, las Municipalidades y las empresas públicas creadas por ley, en el apartado de las normas generales de la ley, respecto del ejercicio de la función pública, se establece que esta deberá ejercerse además de observando el principio de probidad administrativa y con transparencia, propendiendo al respeto de los espacios libres de violencia, acoso laboral y sexual, debiendo los Órganos de la Administración Pública (OAE) tomar las medidas necesarias para prevenir, investigar y sancionar estos hechos.
- Obligación de los OAE de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual. Se puede contar con apoyo de mutualidades. Se regula el contenido del protocolo, se establece el deber a jefes de servicio de informar semestralmente los canales de denuncia en caso de incumplimientos laborales.

 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL <small>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</small></p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	11 de 46	



- Se establece, al igual que para el sector privado, una serie de principios rectores respecto de los procedimientos de investigación en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, que tienen por objeto fortalecer los procesos en estas materias, cuáles son los de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
- Se explicita y establece el ejercicio de las conductas de violencia en el trabajo, acoso laboral y/o sexual, como una nueva conducta dentro del listado vigente que contraviene especialmente el principio de la probidad administrativa.

En la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo

- Facultad de iniciar investigación o procedimiento sumario por parte de la autoridad con la finalidad de que se asegure una correcta investigación respecto del cumplimiento de los protocolos y deberes legales establecidos para resguardar la seguridad y salud en el trabajo de los funcionarios municipales, cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y funcionarias.
- Se establece, al igual que para el sector privado, una serie de principios rectores respecto de los procedimientos de investigación en materia de violencia en el trabajo, acoso laboral y/o sexual, que tienen por objeto fortalecer los procesos en estas materias, cuáles son los de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
- Se incorpora además de realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios como el acoso sexual, el acoso laboral, como vulneración grave al principio de probidad administrativa.
- Se establece la obligación de dictar una resolución fundada cuando se desestime una denuncia que invoque conductas de acoso laboral o sexual, resguardando el derecho al reclamo y el principio de celeridad imponiendo un plazo de notificación acotado a la persona denunciante.
- Se incorpora, en concordancia con el principio de perspectiva de género que deben llevarse en este tipo de investigaciones, la designación de forma preferente de un fiscal funcionario o funcionaria competente y con formación en las temáticas investigadas, cuando se ordene el sumario por hechos que vulneraron la prohibición de incurrir en conductas de acoso sexual o laboral.

 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL <small>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</small></p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
Página		12 de 46		



- Asimismo, con el fin de poder realizar la investigación sumaria en virtud de los principios de confidencialidad e imparcialidad, se incorpora la facultad de las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones, de aportar antecedentes, conocer el contenido de esta desde la formulación de cargos, ser notificadas e interponer recursos de la misma manera que la persona denunciada. Se aplicarán estas normas, en el evento de proponer el fiscal el sobreseimiento y para el caso de dictarse una resolución en la cual se absuelva al inculpado o se aplique una medida disciplinaria.
- Se otorga la obligación a los fiscales en caso de que los hechos investigados tengan que ver con las prohibiciones a los funcionarios públicos asociadas al acoso sexual y acoso laboral, de tomar las medidas de resguardo necesarias, como la separación de espacios físicos, atención psicológica a la persona denunciante por medio de los programas de los organismos administradores de la Ley N°16.744, entre otros, con la finalidad de poder entregar medidas de apoyo y de protección ante la complejidad de la situación en la que se encuentra la víctima, al igual que las propuestas reguladas en el Código del Trabajo.
- Se incorpora que cuando se aplique la absolución o cualquier medida respecto a las prohibiciones a las cuales se encuentran afectos los funcionarios públicos de acoso sexual y acoso laboral, se deberá notificar a la denunciante en un plazo determinado de 5 días, pudiendo reclamarse ante la CGR. Lo anterior, con la finalidad de tener el derecho a reclamo en forma oportuna y en plazos acotados, en concordancia al principio de celeridad en este tipo de investigaciones, respetándose la presunción de conocimiento que señala que el funcionario se entenderá notificado cumplidos tres días desde que la carta haya sido despachada.
- Se incorpora la obligación de que el acto administrativo que sobresee, absuelve o aplique la medida disciplinaria en contra de personas funcionarias del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, sobre acoso sexual o laboral, estará afecto a toma de razón de la CGR, cual es un control de juridicidad por tratar materias consideradas esenciales, el que no podrá realizarse antes de cumplirse el plazo de reclamación de la persona denunciante ante el mismo organismo.
- Para agilizar los procesos, se establece un plazo determinado de 20 días para que se adopten las medidas necesarias para agilizar y determinar la responsabilidad del fiscal cuando hayan vencido los plazos de instrucción de un sumario, cuando sean casos referidos al incumplimiento de las prohibiciones a las cuales se encuentran afectos los funcionarios públicos de acoso sexual y acoso laboral.

	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	13 de 46	

PRINCIPIOS ORIENTADORES

El procedimiento establecido en el presente protocolo, así como todas las actuaciones que lo compongan, deberán regirse por el tenor expreso del Instructivo Presidencial Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas en el Estado” y respetarlos siguientes principios orientadores:



- **Confidencialidad:** Debe primar el deber de la prudencia y discreción, especialmente en quienes asumen el rol de Receptor de Denuncia y de investigador y/o fiscal según se determine, tanto en su actuar en general, como respecto de los involucrados y de la información que tome conocimiento. Resguardando así la privacidad y reserva en el proceso. Adicional a esto, contar con un lugar físico que cumpla las condiciones para la primera acogida que entregará el/la Receptor de Denuncia determinado/a por el servicio y, posteriormente, el manejo de la información y el resguardo de ella.
- **Imparcialidad:** Debe asegurarse que el procedimiento se caracterice por juicios imparciales, objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación por tipo de ley a que pertenezcan, planta, calidad jurídica, género, orientación sexual, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.
- **Probidad administrativa:** Consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- **Rapidez:** Debe, de instruirse un proceso administrativo, hacerlo con celeridad, evitando trámites o diligencias innecesarias, resguardando el derecho a la defensa y al debido proceso.
- **Responsabilidad:** Debe ser una denuncia fundada, la persona (s) que presenten las denuncias, deben realizarla con la formalidad que corresponde.
- **Debido Proceso:** En todo proceso de investigación por acoso laboral y/o sexual, se respetarán los principios del debido proceso legal: derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia de las sanciones que se aplicarán, impugnación y derecho a conocer del contenido de la denuncia.
- **Igualdad de género:** Debe entenderse como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, por lo que debe garantizarse un trato equivalente en cuanto a derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	14 de 46	

- **Proporcionalidad:** En el presente procedimiento, ante cualquier medida que pueda afectar un derecho fundamental, se deberá ponderar la restricción que se pretenda adoptar, teniendo en cuenta la valoración del medio empleado (constricción del derecho fundamental) y el fin deseado (ejercicio del propio derecho). Al aplicar alguna sanción se deberá considerar, respecto del denunciado o denunciada, la gravedad de la conducta, así como la concurrencia de circunstancias atenuantes y agravantes.
- **Prevención:** El procedimiento debe permitir a todas las personas a quienes resulte aplicable de la institución, la identificación de conductas que atentan a la dignidad, entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia e investigación y detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de prevenir y resguardar un ambiente libre de hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, sea por razones de sexo, género u orientación sexual o de cualquier naturaleza. Asimismo, tiende a modular el comportamiento en función de lo permitido y censurar la aparición de manifestaciones de atentados a la dignidad.
- **Dignidad e Integridad de las personas:** El procedimiento tiene por finalidad proteger la dignidad de las personas, por lo que la aplicación de cualquier medida y desarrollo de algún trámite, diligencia, o comunicación, deberá procurar no afectar la dignidad de ninguna de las personas involucradas en el mismo. La víctima, denunciante, denunciado o denunciada, testigos, y responsables de aplicar el procedimiento, no pueden ser objeto de malos tratos de ningún tipo, estando prohibido efectuar actos intimidatorios, de hostigamiento, de interferencia o de amenaza; con la finalidad de incidir en el resultado de la investigación
- **Colaboración:** Toda persona que se desempeñe en la institución, cualquiera sea su posición, calidad jurídica y/o tipo de contratación, tiene el deber de colaborar con la investigación, cuando manejen antecedentes e información, que pueda aportar al desarrollo del proceso investigativo.

Elementos críticos a considerar en un Procedimiento de Denuncia y sanción violencia en el trabajo, acoso laboral y/o sexual

A continuación, se presentan los elementos críticos que fueron considerados al momento de (re) diseñar el presente Procedimiento de Denuncia y Sanción de violencia en el trabajo, acoso laboral y/o sexual. Siguiendo los lineamientos entregados por el Servicio Civil, mediante Orientaciones en Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral, Rectoría en Gestión y Desarrollo de Personas, 2018.

 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	15 de 46	

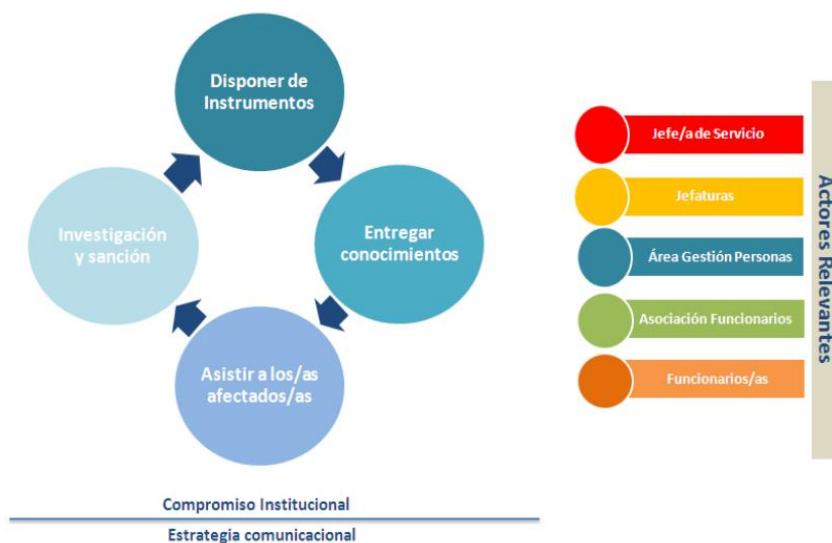
a) Carácter preventivo del procedimiento.

El procedimiento busca reforzar la gestión preventiva de estas situaciones, para dicha finalidad, el presente protocolo está diseñado por tres capítulos: Buenas prácticas Laborales; Protocolo de Resolución participativa de Conflictos y Procedimiento de denuncia, sanción de violencia en el trabajo, acoso laboral y/o sexual. Como una forma de promover los ambientes laborales saludables, prevenir los conflictos y/o abordarlos de presentarse de manera oportuna a través del dialogo, mediante la resolución participativa de conflictos. De no ser posible lo anterior, o de ocurrir hechos que se enmarquen en actos de acoso laboral y sexual se activará el proceso administrativo correspondiente a este capítulo, velando por el resguardo de su ejecución de manera objetiva, evitando represalias y trabajando en recomponer los ambientes laborales luego de finalizar el proceso, para ello es fundamental la involucración de todos los integrantes del equipo y las jefaturas en estas acciones.



El poder contar con el presente procedimiento, permitirá generar un mayor control social entre las personas que componen la institución, ya que, al declarar las conductas no permitidas en la organización, se enmarcará el comportamiento en función de lo permitido, lo cual posibilitará censurar la aparición de manifestaciones de atentados a la dignidad.

Para ello el Servicio Civil ha propuesto una estrategia de prevención del maltrato, acoso laboral y/o sexual, en el diagrama que se presenta a continuación, se consideran cuatro ejes a implementar:

Estrategia de Prevención del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual



Fuente: Servicio Civil (2015)



 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL <small>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</small></p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	16 de 46	

1. Disponer de los instrumentos adecuados para asistir a las personas que trabajan en la institución, en caso que sufran alguna situación que signifique un atentado contra su dignidad, entregando facilidades para que realice las denuncias en forma oportuna y apropiada a través de procedimientos que establezcan las condiciones para la denuncia y su tratamiento. Para lo cual se contará con el presente documento, el cual contribuye al mejor tratamiento y acompañamiento a los afectados, mediante Procedimiento de tratamiento, denuncia e investigación: formato para la denuncia y Protocolos para los receptores de denuncia.
2. Entregar conocimientos sobre cuáles son las distintas manifestaciones de la Violencia Organizacional, cuándo se es víctima de un atentado a la dignidad y qué hacer en caso de estar frente a alguna de estas conductas. A su vez se pretende sensibilizar a la institución en esta temática, para ayudar a construir una cultura de buen trato. Se requiere informar y formar a los distintos actores de la institución, elaborando dispositivos que informen y sensibilicen en cuanto a la prevención, tratamiento, denuncia y sanción.
3. Asistir a los afectados realizando acciones para asistir, informar y acompañar a las personas que se vean afectadas, entre las que se pueden considerar las medidas precautorias de ser requeridas (separación física de los involucrados, alternativas de jornada laboral, entre otras), informar sobre las instancias de protección a las personas afectadas, solicitar evaluación y realizar acciones para recomponer clima laboral.
4. investigación y sanción, considerar el cumplimiento de la normativa vigente (art. 906 Estatuto Administrativo, mediante una investigación de calidad sin menoscabar la dignidad de ninguno de los involucrados y generando sanciones ejemplificadoras que permitan modelar la conducta de las personas que se desempeñan en la institución.

b) Valores Organizacionales:

El procedimiento deberá declarar los valores institucionales que lo sustentan y que garantizan el irrestricto respeto a la dignidad humana, comprometer la eliminación de todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio al interior de la Administración Pública.



Como se mencionó en el apartado anterior, se debe considerar entre los principios que guiarán al procedimiento: confidencialidad, Imparcialidad, probidad

	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	17 de 46	

administrativa, rapidez y responsabilidad y otros que cada institución considere pertinentes.

c) Respaldo formal para los procedimientos de denuncia.

El procedimiento de denuncia y sanción del acoso laboral y sexual, deberá contar con el debido respaldo formal a través del correspondiente acto administrativo, esto es, Resolución Exenta o Decreto según corresponda, que sancione dicho procedimiento, ya que explicita el compromiso de la autoridad en condenar estas conductas y permite que toda la organización conozca qué hacer en caso de enfrentar una conducta del tipo.

	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
		Fecha de Actualización	Marzo 2024	
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
Página		18 de 46		

MARCO CONCEPTUAL

El Instructivo Presidencial “Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas en el Estado”, en su Eje N° 3 Ambientes Laborales establece que: “las instituciones públicas deberán desarrollar acciones para generar ambientes laborales que, basados en el respeto y buen trato, favorezcan el compromiso, la motivación, desarrollo y mejora de desempeño de las personas que en ellos trabajan”.

La OIT, entiende por violencia en el trabajo en su sentido más amplio 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 intencionales o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes”.

Las relaciones entre los conceptos de calidad de vida laboral y salud de los trabajadores son múltiples y complejas, no se puede actuar en calidad de vida laboral, sin considerar el estado de salud física y mental de los/as trabajadores/as. Por lo que la salud de los/as funcionarios/as en sus dimensiones biopsicosocial debe constituir un eje central en el ámbito de la calidad de vida.



La inclusión de la perspectiva de género en el ámbito de lo público sigue siendo un asunto pendiente, más precisamente y con mayor relevancia, en el ámbito del trabajo en salud que es un espacio laboral feminizado, por lo que la organización debe incorporarlo de manera explícita en los distintos ámbitos y procedimientos, constituyendo en lo particular en este Manual un elemento orientador, para lo cual es importante tener presente, el siguiente concepto:

Discriminación arbitraria (Art. 2 ley 20.609) Ley Zamudio: es “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independiente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer)

Entenderemos por cada una de las conductas que vulneran la dignidad y los derechos fundamentales de las personas, lo siguiente:

I.- ACOSO LABORAL:

Podemos conceptualizar el acoso laboral como “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, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo o humillación, o bien amenace o

 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL <small>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</small></p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	19 de 46	

perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo, ya sea que se manifieste una vez o de manera repetida” (Ley 21.643 modificó el artículo N°2 del Código del Trabajo).

Tipos de Acoso Laboral.

- Vertical descendente: Es aquel en que la persona acosadora ocupa un cargo superior a la presunta víctima como, por ejemplo, su jefe o jefa.
- Vertical ascendente: Es aquel que se ejerce por uno o más personas acosadoras en contra de la presunta víctima que se encuentra en un cargo superior, por ejemplo, grupos de trabajadores y/o trabajadoras confabulados para hostigar a la jefatura.
- Horizontal: Es aquel que se ejerce por una o más personas acosadoras en contra de la presunta víctima que no tiene funciones de jefatura respecto a ésta o éstas y que no esté comprendido en la hipótesis de acoso laboral descendente como, por ejemplo, un trabajador o trabajadora que hostiga a otro u otra que no es su jefe o jefa



Entre las principales características del Acoso Laboral se encuentran:

- Es una conducta que constituye agresión u hostigamiento. (gritos, insultos, gestos violentos, amenazas físicas o con cualquier tipo de daño, invalidar o ignorar, impedir que alguien hable o se exprese, realizar actos deliberados para avergonzar a otros, realizar comentarios ofensivos o humillantes, realizar comentarios o acciones discriminatorias).
- Es ejercido por el empleador o por una o más personas, en contra de otra u otras personas, es decir, puede ser de jefatura a subordinado, entre pares, de subordinado a jefatura, y tanto individual como colectiva.
- Es ejercido por cualquier medio.
- Su objetivo es desgastar a la/s víctima/s.
- Tiene como resultado para la persona afectada su menoscabo o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- Puede manifestarse una vez única o de manera reiterada.



Se considerarán como conductas constitutivas de acoso laboral, y sin que esta enumeración se considere taxativa, las siguientes:

a) Ataque a la víctima con medios organizacionales:

- Restringir a una trabajadora o trabajador las posibilidades de hablar.
- Cambiar de lugar de trabajo, aislándolo de sus compañeros, sin que sea un requisito del trabajo.

	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
		Fecha de Actualización	Marzo 2024	
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
	Página	20 de 46		

- Prohibir a los compañeros hablar con una trabajadora o trabajador determinado.
 - 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.
 - 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.
 - Tratar a la víctima de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizarla frente a otros.
 - Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo no razonable
 - Cuestionar y desautorizar las decisiones de la trabajadora o trabajador.
 - Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con la jefatura.
 - Modificar sus atribuciones de manera arbitraria, sus funciones y/o responsabilidades sin informar previamente a la presunta víctima.
 - Esconder o dañar sus elementos de trabajo.
 - Ignorar, minimizar o invisibilizar maliciosamente los éxitos profesionales o atribuirlos a otra u otras personas o a elementos ajenos a la víctima, como la casualidad o suerte.
 - Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores y/o trabajadoras
- b) Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social.
- Rehusar la comunicación con una trabajadora o trabajador a través de miradas y gestos, no comunicarse directamente con ella o él, o no dirigirle la palabra.
 - Tratar a una trabajadora o trabajador como si no existiera.
 - Excluir a una trabajadora o trabajador 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 trabajadora o trabajador.

 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL <small>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</small></p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	21 de 46	

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

d) Ataques a la salud física de la víctima

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

e) Agresiones verbales.



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

f) Rumores

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

Las manifestaciones que se considerarán constitutivas de acoso laboral, deben cumplir con las siguientes premisas:

- La acción de acoso, no debe ser reiterada, sistemática y persistente, por lo tanto, constituyen acoso laboral la violencia ocasional o esporádica.
- Los efectos que sufran las personas acosadas deben ser claros y evidentes, a nivel físico y/o psicológico, y pueden presentarse en diferentes grados.
- La existencia de diferencias de poder: formal o informal.

	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	22 de 46	

Cualquiera de estos tipos de violencia organizacional puede manifestarse de manera vertical descendente, de jefe a subordinado, vertical ascendente, de funcionarios/a jefatura, horizontal, entre funcionarios del mismo rango; siendo el de mayor prevalencia el primero de los tipos señalado.

II.- ACOSO SEXUAL:



Podemos definir el acoso sexual como el acto consistente en "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." (Artículo N° 1, Ley N° 20.005).

Las conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual suelen presentar las siguientes características:

- 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.
- 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.

Distinguiendo algunos elementos que se desprenden de la definición de acoso sexual, es posible mencionar los siguientes:

- Requerimiento de carácter sexual: Existencia de requerimiento de carácter sexual.
- Realizada por una persona: Significa que el acoso sexual, incluye no sólo el acoso de un hombre a una mujer, sino también de una mujer a un hombre 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.

	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	23 de 46	

- 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 podrá alegar posteriormente ser víctima de acoso sexual basado en el mismo hecho.
- Por cualquier medio: Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluyen cualquier acción de la persona acosadora sobre la presunta víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido. Este tipo de acciones pueden realizarse a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación.
- 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.



Se entenderán como conductas constitutivas de Acoso Sexual, entre otras, las siguientes:

Comportamiento físico de naturaleza sexual:

- 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).
- Tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.

Conducta verbal de naturaleza sexual:

- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- Comentarios de índole sexual relativos al cuerpo o apariencia de una persona.
- Insinuaciones sexuales y proposiciones ofensivas o molestas

 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL <small>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</small></p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	24 de 46	

Conducta no verbal de naturaleza sexual:

- Se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos
- Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.
- Sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos.
- Gestos o movimientos de carácter sexual.
- 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.
- Extorsiones, amenazas u ofrecimientos:
- Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima.
- Propositiones 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.

Los requisitos copulativos para la aplicabilidad de la norma son:



- Debe existir una conducta o requerimiento sexual indebido, realizado por cualquier conducto.
- Este requerimiento no debe ser consentido por la persona requerida.
- Esto debe significar una amenaza a la estabilidad laboral o las oportunidades en el empleo de la persona afectada.

El acoso sexual no debe confundirse con abuso sexual, el abuso sexual es un delito que puede ir o no acompañado de acoso sexual. Se entenderá por abuso sexual una violencia de carácter sexual, con o sin contacto físico, cometido por uno o varios individuos mediante violencia, coerción, amenaza o sorpresa, es decir sin el consentimiento de la persona víctima.

III.- VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS

Entendida por tal, todas las conductas que afecten a los trabajadores, con ocasión de la prestación de los servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios entre otros.

(En este manual, no se aborda la definición anteriormente señalada, debido que institucionalmente existe protocolo de prevención y abordaje de la violencia externa hacia los trabajadores/as de salud. ORD 2891 del 28.12.2022).

 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL <small>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</small></p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	25 de 46	

IV.- FALTA ADMINISTRATIVA:

Los actos de acoso laboral constituyen faltas administrativas en cuanto configuren un acto atentatorio a la dignidad de los/as demás funcionario/as, una vulneración al principio de probidad administrativa, ya que antepone el interés personal sobre el general.

V.- PERSECUCIONES LABORALES:

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

VI.- 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.

VII. ENTORPECIMIENTOS LABORALES:

Las acciones tendientes a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el/la trabajador/a o empleado/a. 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.

VIII.- INEQUIDADES LABORALES:

Asignación o no asignación de funciones, a menosprecio del/la trabajador/a, con un claro afán persecutorio o basado en prejuicios de género. Por ejemplo, asignar a mujeres reiteradamente tareas de servicio de alimentación en eventos o actos, por el sólo hecho de ser mujeres. (Discriminación por género).

	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	26 de 46	

IX.- DESPROTECCIONES LABORALES:

Conductas tendientes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del/la trabajador/a mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad. 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.

X.- DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE SEXO, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL.



Se refiere a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia efectuada por algún funcionario del Servicio de Salud de Magallanes, que tenga por objetivo la privación, perturbación o amenaza de cualquiera de los derechos fundamentales establecidos en nuestra Constitución Política o en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes y que se funde en razones de sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual.

Muchas conductas de acoso laboral tienen un denominador común que es la normalización de discriminaciones y prejuicios de género que se minimizan y naturalizan al punto de considerarlo parte normal de la vida laboral. Ejemplo de ello pueden ser: no considerar las opiniones de las trabajadoras minimizando su aporte; deslizar comentarios denigrantes u ofensivos respecto de las mujeres de manera ocasional; reaccionar de manera desproporcionada y magnificar situaciones problemáticas cuando las involucradas son mujeres; minimizar el aporte de mujeres o desvalorizar lo femenino, poner trabas o no hacer expedito el uso de permisos relacionados con maternidad o paternidad, entre otros.

El acoso sexual es, sobre todo, una manifestación de relaciones de poder y de desigualdad de género. Las mujeres están mucho más expuestas a sufrir acoso sexual porque culturalmente no se le asigna poder en este ámbito y/o se les percibe como "objeto sexual" y/o porque se las percibe como competencia por el poder.

Es importante tener en consideración que es la conducta del/la acosador/a la que debe ser investigada y sancionada y no caer en justificar o minimizar el acoso sexual a partir de conductas de la/el acosada/o.

El acoso laboral afecta la dignidad de las personas. En ambientes laborales donde se desvaloriza el aporte por motivos del sexo, identidad de género, expresión de

	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	27 de 46	

género u orientación sexual del funcionario y se les discrimine en el sentido de situarles en espacios simbólicos y reales de poco poder al interior de la institución, es más posible que sufran acoso laboral.



La organización debe estar atenta a estas características institucionales y proveer de estrategias que permitan modificar estos patrones culturales y generar un ambiente laboral sin discriminaciones por motivo de sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual.

XI.- PRÁCTICAS QUE NO CONSTITUIRÍAN ACOSO LABORAL.

Para mantener ambientes de trabajo de mutuo respeto entre los funcionarios 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, siempre que se den como hechos aislados sin una motivación diferente al buen servicio público que debe prestar la institución.

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

 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL <small>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</small></p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	28 de 46	

ACTORES RELEVANTES, FUNCIONES Y CONCEPTOS CLAVES DEL PROCEDIMIENTO.

I- VÍCTIMA:

Funcionario/a, trabajador/a o estudiante en práctica en quien recae la supuesta conducta de acoso laboral o sexual.

Funciones:

- Presentar la denuncia en las instancias definidas, basada en hechos verídicos.
- Disponer de antecedentes que pueden respaldar la denuncia.
- Informarse a través de los recursos y dispositivos disponibles sobre el proceso.
- Seguir procedimiento establecido para denuncias conforme al protocolo presente.

II. - DENUNCIADO/A:

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

Funciones:



- Cooperar durante el proceso, poniendo a su disposición los antecedentes que sean requeridos.
- Informarse a través de los recursos y dispositivos disponibles sobre el proceso.

III.- DENUNCIANTE:

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

Funciones:

- Presentar la denuncia en las instancias definidas, basada en hechos verídicos.
- Disponer de antecedentes que pueden respaldar la denuncia.
- Informarse a través de los recursos y dispositivos disponibles sobre el proceso.
- Seguir procedimiento establecido para denuncias conforme al protocolo presente.

 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	29 de 46	

IV.- DENUNCIA:

Documento formal dirigido a la autoridad correspondiente, en que pone en conocimiento de la acción u omisión, que considera como constitutiva de acoso laboral y/o sexual, según corresponda. Esta podrá solicitarse a través del Receptor de Denuncia.

V.- REFERENTE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRBAJO



Son los/as funcionarios/as designados/as, según el presente procedimiento, quien debe conocer el manual y dominar los conceptos contenidos en él, a fin de proveer de orientación a cualquier persona que se lo solicite en la materia.

Funciones

- Orientar y asesorar en relación a los procedimientos de denuncia, evitando inducir o influir de cualquier manera en la decisión del denunciante.
- Orientar y acompañar al denunciante y/o víctima durante todo el tiempo que dure el proceso de denuncia, investigación y sanción de acoso laboral y/o sexual.
- Previa evaluación derivará al denunciante a atención médica y/o psicológica para resguardar su salud, en caso de ser necesario.
- Reportar a las distintas instituciones requirentes (servicio civil, MINSAL, entre otros) sobre las denuncias recibidas, categorizándolas según la materia, el género de denunciante y denunciado, si dio lugar a una la instrucción de un procedimiento y si en estos se dispusieron medidas preventivas o no.
- Asesorar a la Dirección en la temática en caso de solicitarlo, a través del acopio de la información necesaria.
- Solicitar ayuda de expertos de otras áreas si fuere necesario.
- Trabajar en la difusión de esta temática, preparando información y ejecutando capacitaciones de manera regular, dirigida a toda la comunidad funcionaria
- Guardar estricta discreción y reserva respecto a los hechos sobre los cuales tome conocimiento a propósito de sus labores.
- Toda otra tarea atingente al cargo.

VI.- RECEPTORES/AS DE DENUNCIA:

Son los/as funcionarios/as elegidos/as o designados/as, según el presente procedimiento. Su función será recepcionar la denuncia, entrevistar a la persona

	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	30 de 46	

denunciante, acogerle con actitud cordial y exenta de prejuicios, y orientarle. No le compete admitir o desestimar la denuncia, sino canalizarla hacia la autoridad competente. Entregar comprobante de recepción de documentos (anexo N° 4) al denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.

Funciones:

- Recibir la denuncia y canalizar a la Dirección del establecimiento, según corresponda.
- Acoger a los funcionarios que estén siendo víctimas de acoso laboral y/o sexual, que desean denunciar hechos de hostigamiento de los cuales ellos son víctimas o testigos.
- Elaborar acta de recepción de denuncias.
- Elaborar informes estadísticos respecto a las denuncias de acoso laboral y /o sexual, enfocado en el desarrollo de estrategias de prevención.
- Deberá llevar un registro de las denuncias realizadas en su establecimiento, y del resultado de las mismas, para elaborar el Reporte de Implementación del procedimiento, que anualmente se debe remitir al Servicio Civil.
- Participará en las instancias que la institución formalice para trabajar en la promoción del buen trato y la prevención del acoso laboral y sexual.
- Insumar al Referente de VALS de la Dirección del Servicio de Salud Magallanes, con el objetivo de que este mismo reporte a instituciones requirentes (servicio civil, MINSAL, entre otros) sobre las denuncias recibidas, categorizándolas según la materia, el género de denunciante y denunciado, si dio lugar a una la instrucción de un procedimiento y si en estos se dispusieron medidas preventivas o no.



El/la Receptor de denuncia de acoso, con el objetivo de resguardar su imparcialidad, estará inhabilitado para ser designado como Fiscal para estos efectos.

VII.- AUTORIDAD COMPETENTE:

Director/a de Servicio o de Establecimientos, facultado/a con potestad sancionatoria. será el garante del fiel cumplimiento del procedimiento establecido en el presente protocolo.

Funciones

- Recepcionar la denuncia de parte de la persona receptora.
- Requerir al receptor de denuncias, recabar mayores antecedentes para efectos de fundamentar sus decisiones.



 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	31 de 46	

- Encargado/a de admitir o desestimar inicio de proceso investigativo, considerando antecedentes recibidos
- Instruir procesos administrativos dentro de los plazos definidos, cuando exista mérito para ello.
- Instruir medidas de resguardo de la víctima, de acuerdo a antecedentes presentados.
- Buscar asesoría técnica para fundamentar sus decisiones en casos en donde lo requiera.
- Designa fiscal mediante resolución y gestiona que el proceso disciplinario se efectúe con eficiencia.
- Aplicar sanciones, si corresponde, de acuerdo con los informes de procesos administrativos cursados.
- Deberá otorgar las facilidades para que el presente protocolo sea socializado y conocido por todos los funcionarios de su dependencia, para lo cual deberá definir con el Comité de Buenas Prácticas laborales, un plan comunicacional de difusión y socialización; este Plan comunicacional deberá ser reportado semestralmente a la Dirección del Servicio de Salud.
- Promover de manera activa acciones de prevención ante la violencia laboral y promoción de las buenas prácticas al interior de la institución
- Instruir planes de intervención en los equipos involucrados, con el fin de restablecer los ambientes laborales.

VIII.- FISCAL O INVESTIGADOR/A:

Funcionario/a designado/a por la autoridad competente, debiendo ser capacitado para ejercer su rol, incluyendo en las capacitaciones requeridas formación en igualdad de género. Esto es fundamental ya que en estos casos no siempre se contará con medios probatorios "objetivos" (Ejemplo: correos electrónicos, mensajes de texto u otros en que se realicen requerimientos de carácter sexual o se evidencie el acoso laboral), por lo que quienes actúen de fiscales deben contar con herramientas para indagar de la manera más adecuada posible. Debe pertenecer a un establecimiento distinto a aquel en que ocurrieron los hechos y debe tener igual o mayor grado o jerarquía que el/la denunciado/a.

También podrá ser funcionario/a de otro Servicio Público. Está a cargo de la investigación, con amplias facultades para ello, es quien propone el resultado final del proceso disciplinario para ser decidido por la autoridad competente.

 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	32 de 46	

Funciones:

- Realizar la investigación sumaria o sumario administrativo para determinar la existencia de los hechos y la individualización de los responsables y su participación.
- Proponer las medidas de resguardo, si amerita, y que no hayan sido aplicadas por la Dirección.
- Proponer las respectivas medidas disciplinarias o sanciones, si corresponden.
- Dar cumplimiento del proceso en tiempo y forma

Causales de recusación del Estatuto Administrativo.

Ley 18.834 Artículo 133.- Se considerarán causales de recusación, para los efectos señalados en el artículo anterior, sólo las siguientes:



1. Tener el fiscal o el actuario interés directo o indirecto en los hechos que se investigan.
2. Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los inculpados.
3. Tener parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado y de afinidad hasta el segundo, inclusive, o de adopción con alguno de los inculpados.

IX.- ACTUARIO/A:

Funcionario/a, designado/a por el/la fiscal para sustanciar un sumario administrativo. Debe pertenecer a un establecimiento distinto a aquel en donde ocurrieron los hechos.

Funciones

- Tendrá durante el proceso investigativo la calidad de ministro/a de fe.
- Certifica todas las actuaciones del sumario.

 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
	Página	33 de 46		

ACCIÓN Y PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

▪ *DE LA FINALIDAD DEL PROCEDIMIENTO.*

El procedimiento por acoso laboral o sexual, tiene por objeto establecer una pauta de acción rápida, eficiente y al alcance de todos los funcionarios y funcionarias, y, en general, de toda persona que tome conocimiento de la realización de alguna de las conductas definidas en el marco conceptual numeración (I,II,III) del presente protocolo, para iniciar la intervención de la institución a fin de resguardar la integridad de la persona afectada, determinar las posibles responsabilidades de las personas que puedan resultar implicadas y la aplicación de las medidas disciplinarias o sanciones que correspondan.



▪ *DE LAS DENUNCIAS.*

El director(a) de cada establecimiento, deberá instruir a todos quienes corresponda que las denuncias, sólo deben ser presentadas al/la Receptor de Denuncia que se encuentre formalizado para realizar dicha función, en caso que el/la funcionario/a recurra a otra persona o instancia dentro del establecimiento, su denuncia no producirá efecto alguno, sin perjuicio del deber de orientación que tendrá el funcionario/a de remitir al denunciante con el Receptor de denuncia.

Todo funcionario/a del Servicio de Salud Magallanes, cualquiera sea su calidad jurídica, sexo, edad, jerarquía o función y que considere que ha sido víctima de acoso sexual y/o acoso laboral, en los términos señalados previamente, podrá presentar la denuncia correspondiente con la/el Receptor de Denuncia nombrado en cada establecimiento.

Todas las denuncias relativas a las conductas señaladas en este manual de procedimiento y que constituyan eventuales acciones de acoso y que cumplan con las condiciones establecidas de acuerdo al tipo de violencia laboral y sexual, serán objeto de un procedimiento disciplinario substanciado conforme lo dispuesto en el Estatuto Administrativo y demás normas pertinentes.

El procedimiento disciplinario que se lleve a cabo, como consecuencia de las denuncias, se regirá conforme la normativa establecida en el Título V "De la Responsabilidad Administrativa" del DFL N° 29/2004, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo.

 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL <small>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</small></p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	34 de 46	

Se deberá garantizar un racional y justo procedimiento a las partes involucradas en este tipo de denuncias, para lo cual la investigación tendrá como principios fundantes el respeto a la dignidad humana, la celeridad del proceso, imparcialidad, igualdad de género y estricta reserva de la investigación.

La denuncia debe hacerse por escrito, se debe utilizar el formulario que se encuentra en sección anexos de este protocolo el cual será difundido y puesto a disposición de todas las personas que se desempeñen en la institución.

La denuncia deberá contener la siguiente información:



1. Fecha y lugar en que se realiza.
2. Identificación y firma del denunciante. Sin perjuicio del deber de resguardo de la confidencialidad, que es propio del presente protocolo, la identificación del denunciante frente a la institución será un requisito indispensable para la procedencia de la denuncia, toda vez que será responsabilidad de este último otorgar los antecedentes mínimos señalados en el presente formulario.
3. La individualización de la persona o personas denunciadas
4. Indicar la relación de dependencia del denunciante, o de la víctima, con el/ denunciado/a, o bien, la relación de trabajo entre ambos.
5. La narración circunstanciada de los hechos, fecha y lugar en que ocurrieron
6. Acompañar o mencionar los antecedentes probatorios y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
7. Posibles testigos o antecedentes documentales, si existieren.
8. La individualización del funcionario/a y su firma.

La denuncia podrá ser presentada directamente por el/la funcionario/a que se considera víctima de acoso laboral y/o sexual, asimismo como por funcionarios/as que consideren haber sido testigos de conductas constitutivas de estos tipos de violencia organizacional, hacia otro/a funcionario/a.

Se debe disponer de un espacio físico que garantice la privacidad para el funcionario/a denunciante.

▪ **RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA.**

Cada establecimiento, designara un encargado en calidad de titular y suplente de recibir las denuncias (Receptor), canalizarlas según corresponda. Así mismo se deberá designar a un funcionario en calidad de titular y suplente encargado de trabajar los lineamientos ministeriales en relación a la violencia en el trabajo, acoso laboral y Sexual con perspectiva de género, difusión, sensibilización y reportabilidad (Referente).

 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL <small>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</small></p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	35 de 46	

Es criterio de cada establecimiento la designación de un funcionario como referente VALS y otro como receptor denuncia o la designación de ambas funciones para un solo funcionario.

El/la Receptor de denuncia de cada Establecimiento o quien la subroge en dicha función, será la única persona ante la cual se podrá presentar la denuncia.

En caso de que el funcionario/a se negara a formalizar la denuncia mediante formulario, la denuncia será inadmisibles y no se iniciará el procedimiento.

La denuncia se formalizará completándose el formulario correspondiente, anexo/s de este manual, siendo recepcionada por el/la Receptor de denuncia designado en cada establecimiento para acoger las denuncias respectivas, quien tendrá el deber de velar por su estricto resguardo.



Al momento de recepcionar la denuncia, deberá entregar al o la denunciante un comprobante de recepción (anexo N° 4) en que se señale nombre del Receptor de denuncia y el día en que se recibió la denuncia.

El receptor canaliza la denuncia de inmediato, el mismo día o el siguiente hábil, al Jefe/a superior del Servicio; sin conocer el contenido, solo registra el ingreso de la denuncia.

La denuncia se presentará en un sobre cerrado con indicación de "reservado" o "confidencial". El receptor o receptora de la denuncia es, además, la persona encargada de entregar información de cómo procede una denuncia. Quien cumpla con este rol contará con la sensibilización en igualdad de género, no emitirá juicios ni su valoración personal sobre la denuncia, brindará respeto máximo al o a la denunciante y guardará absoluta confidencialidad respecto del asunto.

La autoridad evaluará el mérito de los antecedentes expuestos, y determinará fundado en ellos, y la normativa correspondiente, si corresponde instruir o no un procedimiento disciplinario, designando al funcionario/a que llevará a cabo el proceso sumarial.

En caso, que la autoridad determine no dar lugar a la denuncia por falta de antecedentes, se determinará una etapa de presentación de antecedentes complementarios, siempre que la víctima o denunciante, no desistiera de proseguir con la denuncia, lo cual deberá estipularlo por escrito, mediante formulario de desistimiento o carta. Tal como se indica en el artículo 3-punto 6 de la Ley Karin, "Con todo, ante una denuncia de 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

 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL <small>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</small></p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	36 de 46	

persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 160."

- **PROCESO INVESTIGATIVO.**

El/a director/a de acuerdo al tipo de establecimiento, tendrá un plazo de tres (3) días hábiles para:

En el caso de la Dirección del Servicio de Salud, el Hospital Clínico de Magallanes, y el Hospital de Puerto Natales, dar respuesta por escrito a la denuncia recepcionada, vía documento reservado, dirigido a quien ha presentado la denuncia; informando si la denuncia fue acogida o desestimada.



Se deberá remitir desde los Hospitales de Porvenir y Puerto Williams, a la Dirección del Servicio de Salud Magallanes, los antecedentes, para dar respuesta por escrito a la denuncia recepcionada, en la misma modalidad señalada en el párrafo anterior.

En caso que los hechos presentados pudiesen constituir conductas de acoso laboral o sexual, se deberá en un plazo de 3 días, iniciar el correspondiente proceso sumarial.

La designación de los fiscales para procesos sumariales en la Dirección del Servicio de Salud Magallanes y el Hospital Clínico, será de manera cruzada entre los establecimientos, para precaver la imparcialidad en el proceso. Así mismo los fiscales para denuncias en los Hospitales de Puerto Natales, Porvenir y Puerto Williams, serán de la Dirección del Servicio de Salud o del Hospital Clínico.

En caso que el denunciado/a sea de un nivel jerárquico igual o superior a grado 8, en cualquiera de los establecimientos, el/la director (a) del Servicio de Salud Magallanes, solicitará el nombramiento de un fiscal externo proveniente de otro servicio público.

El Fiscal designado, será quien evaluará las medidas precautorias a seguir respecto a los hechos denunciados, con el objeto de evitar cualquier tipo de situación que pudiera generar una agresión, re victimización, menoscabo o efecto negativo para cualquiera de las partes, pudiendo en virtud de ello adoptar medidas tales como: la modificación de las jornadas de turno, cambio de la dependencia jerárquica, cambio de las dependencias donde se desempeña habitualmente, y toda otra conducente a evitar efectos negativos y siempre que ello no signifique un menoscabo o perjuicio para el correcto desarrollo de las funciones del Servicio o detrimento a la posición que ostentaba la parte denunciada, ni una sanción para la misma.

 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	37 de 46	

El sumario administrativo debe efectuarse con la mayor celeridad y confidencialidad posible, de manera de asegurar la eficacia de las diligencias decretadas, velando especialmente porque la declaración de testigos se preste libre de presiones y amenazas.

La denuncia por escrito, deberá contener a lo menos los siguientes antecedentes:



1. Fecha y lugar en que se realiza.
2. Identificación y firma del denunciante. Sin perjuicio del deber de resguardo de la confidencialidad, que es propio del presente protocolo, la identificación del denunciante frente a la institución será un requisito indispensable para la procedencia de la denuncia, toda vez que será responsabilidad de este último otorgar los antecedentes mínimos señalados en el presente formulario.
3. La individualización de la persona o personas denunciadas
4. Indicar la relación de dependencia del denunciante, o de la víctima, con el denunciado/a, o bien, la relación de trabajo entre ambos.
5. La narración circunstanciada de los hechos, fecha y lugar en que ocurrieron
6. Acompañar o mencionar los antecedentes probatorios y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
7. Posibles testigos o antecedentes documentales, si existieren.
8. La individualización del funcionario/a y su firma.

Con el objeto de contar con un procedimiento uniforme para todos los funcionarios, se anexa al presente manual los formularios de denuncia, según sea esta realizada por la eventual víctima o por un tercero en calidad de testigo, los que contienen la información señalada en el párrafo anterior, y que deberá ser completado por/la funcionaria/a.

El procedimiento disciplinario será el único medio formal para establecer la veracidad o falsedad de los hechos denunciados, los funcionarios/as involucrados, grado de participación y responsabilidad en los hechos denunciados.

En el caso que la denuncia presentada, y de acuerdo a los antecedentes, no dé lugar a estar ante una eventual vulneración de derechos del/la denunciante, se debe entregar una respuesta señalando todos los considerandos que dio lugar a no iniciar el proceso sumarial, y en caso de corresponder que acciones se determinan realizar.

Tal y como se indica en el artículo 3- punto 9 de la ley Karin: "Cuando él o la fiscal proponga el sobreseimiento, y éste 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,

 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL <small>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</small></p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	38 de 46	

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, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131."

- Para tener mayor información en relación a plazos que contempla cada una de las etapas del proceso investigativo, puede acceder a "Manual Procesos Disciplinarios SSM"

- **DE LAS SANCIONES:**

Las medidas a tomar frente al resultado de la investigación deben contemplar ciertos principios como:



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

La aplicación de la medida disciplinaria que proceda por las conductas de acoso laboral y/o sexual, deberá ser acreditada como resultado del sumario administrativo y debe regirse por lo dispuesto en Art.125 b) Infringir las disposiciones de las letras i), j), k) y l) del artículo 84 de este Estatuto; Art.84 l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación.

En el caso que la sanción sea por acoso sexual, aquí se debe proceder a la destitución del funcionario/a.

El presente procedimiento, establece un mecanismo interno de índole administrativo, para el tratamiento de denuncias con caracteres de conductas de acoso laboral y/o sexual, por lo que se entenderá sin perjuicio que las acciones legales que, la víctima o denunciante decida interponer por estos hechos, ante los organismos judiciales que correspondan.

En artículo 3- punto 10 a) de la Ley Karin se establece que: "Con todo, cuando la autoridad determine la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m), deberá notificar la

 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL <small>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</small></p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	39 de 46	

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, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131."

Punto 10 b) "El acto que sobresee, absuelve o aplique la medida disciplinaria en contra de personas funcionarias del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, respecto a hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m) estará afecto al trámite de toma de razón por la Contraloría General de la República, el que no podrá realizarse antes del vencimiento del plazo de reclamación señalado en el inciso quinto de este artículo."

- ***DENUNCIAS FALSAS, INFUNDADAS O MALINTENCIONADAS***

Si del resultado del procedimiento disciplinario se verificara que se utilizó maliciosamente el procedimiento para denunciar falsamente a una persona, con la finalidad de perjudicar su honra, dignidad y estabilidad laboral, la autoridad tomará las medidas disciplinarias correspondientes, previa investigación sumaria y/o sumario administrativo, que permita determinar los hechos falsamente denunciados y los respectivos responsables.



Se orientará al funcionario/a afectado por falsa denuncia respecto a las acciones que podrá tomar en caso que quiera iniciar acciones reparatorias.

- ***MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y RESGUARDO.***

El director/a cuando corresponda, o la autoridad facultada para instruir el respectivo procedimiento disciplinario; de oficio o a petición del interesado o de la interesada, sin perjuicio de la facultad del o la Fiscal del presente protocolo, conforme a los antecedentes que se tengan, podrá disponer medidas de resguardo, tales como la separación de los espacios físicos de los o las involucradas, la redistribución del tiempo de jornada, o la re destinación de una de las partes. Estas medidas se decretarán tomando en consideración la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de las facultades de que gozan las Corporaciones en conformidad a la legislación vigente.

Del mismo modo se podrá disponer el cambio de dependencia jerárquica del denunciante, afectado, afectada y/o testigo.

La persona denunciante y/o presunta persona afectada, desde la fecha en que la autoridad recibe la denuncia, durante la investigación y hasta 90 días después de

 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL <small>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</small></p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	40 de 46	

afinada, no será sujeta a evaluación de desempeño si la persona denunciada fuese su jefatura directa, salvo que expresamente así lo solicitare, en cuyo caso el evaluador o evaluadora será el jefe o jefa superior de ésta. Si no lo hiciere, registrará su última calificación para todos los efectos legales.

Conforme al principio de abstención contemplado en la Ley N°19.880, cuando en un procedimiento determinado, como, por ejemplo, procesos de selección, evaluación de desempeño u otro, deba intervenir la persona denunciada o el denunciante, en decisiones que afectan al otro, deberán promover su inhabilitación en cualquier momento de la tramitación del respectivo procedimiento.

- **MEDIDAS RELATIVAS AL CLIMA LABORAL.**

La Unidad de Buen Trato y Clima Organizacional de la Dirección del Servicio de Salud Magallanes, en coordinación con la Jefatura correspondiente, podrá proponer las medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada, como por ejemplo, reuniones periódicas entre las jefaturas responsables y los funcionarios o funcionarias con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas negativas al clima laboral. Las medidas señaladas podrán decretarse, no obstante, la existencia o no de un procedimiento de investigación. En las medidas que se adopten, se dará especial énfasis en trabajar con los equipos afectados, cuando corresponda, en estrategias de transformación de la cultura institucional, con énfasis en la igualdad de género y la no discriminación de cualquier naturaleza.



En el caso de los establecimientos ubicados en las comunas de Puerto Natales, Puerto Williams y Porvenir, los referentes de Buen Trato y Clima Organizacional, en coordinación con la Unidad de Buen Trato y Clima Organizacional de la DSSM serán quien colaboren en implementar esta estrategia de ser requerida.

En el caso del Hospital Clínico Magallanes, al ser un establecimiento auto gestionado, la referente de Buen Trato y Clima Organizacional en coordinación con jefatura directa, será quien implemente esta estrategia de ser requerida.

- **PROHIBICION DE REPRESALIAS.**

Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra el presunto afectado o afectada, personas que efectúen alguna de las denuncias, testifiquen, ayuden o colaboren en la investigación de los hechos denunciados.

En la eventualidad de constatarse incumplimiento de la prohibición antes señalada, serán aplicables las disposiciones contempladas en el Código del Trabajo. Art. 845 inciso 3°:

 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
	Página	41 de 46		

Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por la interposición de denuncias o por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.



▪ ***ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROCEDIMIENTO.***

Las personas que intervengan en la aplicación de los procedimientos de denuncia, investigación y sanción, deben estar capacitadas en igualdad de género y ser reconocidas por los funcionarios y funcionarias en este aspecto. Los actores clave implicados en la aplicación del procedimiento deben contar con sensibilización y formación en igualdad de género e irreprochable conducta en estas materias. En los planes de prevención las Corporaciones podrán informar, sensibilizar y capacitar al personal en todo lo relativo a igualdad de género y fomentar de manera explícita y permanente la adhesión institucional a este principio.

CUADRO EXPLICATIVO DE ESTAPAS DEL PROCESO



RECEPCIÓN DE DENUNCIA.

	Funcionario/a	Receptor VALS	Dirección
Paso 1	Dirigirse donde receptor VALS y solicitar formulario de denuncia	Insumar a funcionario (a) con los documentos pertinentes y realizar orientación	
Paso 2	Entregar denuncia en sobre cerrado a receptor (a) VALS	Recepciona documento y envía a Dirección	Recepciona la denuncia (3 días hábiles para dar respuesta)



 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL <small>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</small></p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
	Página	42 de 46		

PROCESO INVESTIGATIVO

	Dirección y Departamento Jurídico	Fiscal
Paso 3	Evalúa si la denuncia es acogida o desestimada	
Paso 4	a) Se acoge la denuncia	Es designado por Departamento jurídico y hace recepción de la denuncia a investigar Evaluará las medidas precautorias a seguir respecto a los hechos denunciados y comienza la investigación
	b) Se desestima la denuncia: Se debe entregar una respuesta señalando todos los considerandos que dio lugar a no iniciar el proceso sumarial, y en caso de corresponder que acciones se determinan realizar.	
Paso 5		a) Formulación de cargos: La aplicación de la medida disciplinaria que proceda por las conductas de acoso laboral y/o sexual, deberá ser acreditada como resultado del sumario administrativo
		b) No se formulan cargos: Sobreseimiento del proceso de investigación

 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL <small>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</small></p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	43 de 46	

ANEXOS

 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	44 de 46	

**ANEXO N°1
COMPROBANTE RECEPCION DE DOCUMENTOS**

COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

IDENTIFICACIÓN PERSONA QUE ENTREGA EL/LOS DOCUMENTOS

Nombre completo	Run	Firma

IDENTIFICACIÓN PERSONA QUE RECIBE EL/LOS DOCUMENTOS

Nombre completo	Run	Firma

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

.....

COMPROBANTE RECEPCION DE DOCUMENTOS

COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE EL/LOS DOCUMENTOS



IDENTIFICACIÓN PERSONA QUE ENTREGA EL/LOS DOCUMENTOS

Nombre completo	Run	Firma

IDENTIFICACIÓN PERSONA QUE RECIBE EL/LOS DOCUMENTOS

Nombre completo	Run	Firma

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

 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
		Fecha de Actualización	Marzo 2024	
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
	Página	45 de 46		

ANEXO N°2
FORMATO DE DENUNCIA
ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL
SERVICIO DE SALUD MAGALLANES

INDIQUE EL TIPO DE ATEN7ADO A LA DIGNIDAD,
Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

TIPO DE CONDUCTA DENUNCIADA:

Acoso Sexual	<input type="checkbox"/>
Acoso Laboral	<input type="checkbox"/>
Otra conducta que atente a la dignidad de las persona	<input type="checkbox"/>

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

<input type="checkbox"/>	Víctima (Persona en quien recae la acción de violencia organizacional, acoso laboral y sexual).
<input type="checkbox"/>	Denunciante: Persona (un tercerol que pone e0 conocimiento el hecho constitutivo de violencia organizacional, acoso laboral y sexual y que NO es víctima de tales acciones.

Poniendo en su conocimiento, los siguientes antecedentes:

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

1. Nombre completo _____
2. RUN: _____
3. Dirección Particular _____

Datos personales de la VÍCTIMA'



1. Nombre completo _____
2. Cargo o función dentro del Establecimiento: _____
3. Lugar de desempeño. Dpto./Unidad/ Servicio: _____
4. Reglón / Comuna: _____
5. Teléfono de contacto: _____

Datos de la VÍCTIMA respecto a la organización:

1. Cargo que desempeña: _____
2. Departamento, Unidad, Área de desempeño: _____

Datos personales del DENUNCIADO - VICTIMARIO:

1. Nombre completo: _____
2. Cargo que desempeña: _____
3. Departamento, Unidad, Área de desempeño _____

 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	46 de 46	

RESPECTO A LA DENUNCIA.

Nivel jerárquico del DENUNCIADO - VICTIMARIO respecto a la Víctima: Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

- Inferior nivel jerárquico
- Igual nivel jerárquico
- Mayor nivel jerárquico

¿El DENUNCIADO - VICTIMARIO corresponde a la jefatura superior inmediata de la Víctima? Marque con una X la alternativa que corresponda:

- SI
- NO

¿El DENUNCIADO - VICTIMARIO trabaja directamente con la Víctima? Marque con una "X" la alternativa que corresponda



- SI
- NO
- Ocasionalmente

¿El DENUNCIADO - VICTIMARIO ha puesto en conocimiento de su superior Inmediato esta situación? Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

- SI
- NO

NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.

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

 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL <small>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</small></p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	47 de 46	

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

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



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

Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia:

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

- | | |
|---|--------------------------|
| Ningún antecedente específico | <input type="checkbox"/> |
| Correos electrónicos | <input type="checkbox"/> |
| Fotografías | <input type="checkbox"/> |
| Testigos | <input type="checkbox"/> |
| Videos | <input type="checkbox"/> |
| Otros antecedentes documentales de respaldo | <input type="checkbox"/> |

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

 <p>Servicio de Salud Magallanes Región de Magallanes Ministerio de Salud</p>	Departamento de Calidad de Vida Laboral Unidad Buen Trato y Clima Organizacional Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Salud Magallanes	Versión:	1	 <p>BUEN TRATO Y CLIMA ORGANIZACIONAL <small>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</small></p>
		Fecha elaboración	Noviembre 2023	
	Fecha de Actualización	Marzo 2024		
	PROTOCOLO DE BUEN TRATO LABORAL Y BUENAS PRACTICAS SERVICIO DE SALUD MAGALLANES	Próxima Revisión:	Diciembre 2025	
		Página	48 de 46	

Observaciones

Nombre y firma del Denunciante

Fecha / /

IMPORTANTE:

Esta denuncia será enviada a Dirección de su Establecimiento, por el receptor de denuncia, en sobre cerrado.