



Subd. De Gestión y Desarrollo las Personas
Depto. Calidad de Vida y Relaciones Laborales

2023

**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE
MALTRATO LABORAL, DISCRIMINACIÓN
ARBITRARIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO**

SERVICIO SALUD ARAUCO
Subdirección de Gestión y Desarrollo de
las Personas
Departamento Calidad de Vida y
Relaciones Laborales

12 de Enero 2023

I. MARCO NORMATIVO:

- Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19° número 1° El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas.
- Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52º, que instruye el Principio de probidad administrativa, es decir, la obligación de observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, ya que las conductas constitutivas de acoso representan una infracción a este principio.
- Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo Ley 18.834, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo.
- Ley N° 20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo ley 18.834, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, que prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual (Artículo 84 letra L) y realizar todo acto calificado como acoso laboral (Artículo 84 letra M).
- Instructivo N° 006 sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado con fecha 23.05.2018
- Orientaciones para la elaboración de un procedimiento de denuncia y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, del Servicio Civil, Año 2018.
- Ord. C 108 N° 1835 de 02.06.2022 que sugiere incorporar en la definición y alcance de Procedimientos de Denuncia e Investigación de maltrato, acoso laboral y sexual MALS explícitamente a "estudiantes de pre grado, post grado y post título".
- Ord. A 103 N° 2321 de 19.07.2022 que entrega orientaciones en torno a la Celeridad y Cierre de Procesos disciplinarios en relación al Maltrato laboral, Acoso Laboral y Sexual.

II. ANTECEDENTES:

1.- Primero que todo, esta institución declara el compromiso de desarrollar medidas que permitan generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato, y la protección de derechos fundamentales y adoptar medidas destinadas a mantener ambientes de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres, promoviendo sanos ambientes laborales.



Por ello, este Procedimiento contribuye en otorgar orientaciones claras a los/as funcionarios/as en materia de protección, denuncia y sanción de maltrato y acoso en el Servicio de Salud Arauco, con el fin de fortalecer una gestión preventiva de la violencia ocupacional y realizar un abordaje adecuado de eventuales denuncias de los/as funcionarios/as de esta institución.

En este sentido, la aplicación de este Procedimiento propicia un mayor control social entre las personas de la institución, ya que, declara las conductas no permitidas en la organización, modela el comportamiento de las personas en función de lo permitido y censura la aparición de manifestaciones de atentados a la dignidad.

2.- Valores Organizacionales:

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

Además, se compromete a respetar fehacientemente el principio de igualdad de género y no discriminación entre los/as funcionarios/as de esta institución.

3.- Principios orientadores:

a. **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción. Especialmente en quien asume la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento, tanto en la relación con los/as involucrado/as, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que los/as funcionarios/as tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y que el proceso tendrá el carácter reservado.

Respecto de la confidencialidad, es importante considerar la asimetría de poder entre mujeres y hombres en el acceso a la información. Se debe cautelar que el acceso a la información sea en igualdad de condiciones. Lo anterior, porque en muchas organizaciones se da una "facilidad cultural" para referirse a la vida privada o sexual de las mujeres.

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

Es fundamental evitar cualquier indicio de sexismo tanto en el proceso de investigación, como en la definición de la sanción, como, por ejemplo: "estaba enamorado", "ella igual recibió los regalos", "nunca dijo que no", "usaba escote y falda corta", etc.

c. **Probidad administrativa:** El principio de la probidad administrativa consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.

d. **Rapidez:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, evitando la burocratización de los procesos y en consecuencia garantizando la toma oportuna de medidas. Considerando que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.



Considerando que el maltrato, el acoso sexual y laboral afectan fuertemente la salud mental de las personas, la rapidez del procedimiento ayudará a reparar más tempranamente, especialmente en casos de acoso sexual.

e. Responsabilidad: Cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, asumiendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros y que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

Desde la perspectiva de violencia de género, la organización debe tener prudencia a la hora de calificar una denuncia como falsa. No todas las denuncias que resultan sin sanción debido a la falta de antecedentes o a la imposibilidad de comprobar los hechos son falsas.

Muchos casos de acoso sexual que afectan principalmente a las mujeres terminan desestimados, no porque se compruebe la falsedad de la denuncia, sino por dificultades en los medios probatorios.

f. Eficiencia: se requiere que el tratamiento y gestión de las denuncias en esta materia se han tratadas con eficiencia, es decir, en el menor tiempo posible y con el uso mínimo de recursos, óptimamente.

g. Protección y Salud: Garantizar el uso óptimo de los mecanismos administrativos existentes en la institución, con el propósito de velar por la salud integral de las partes involucradas. Aplicando además, medidas precautorias pertinentes y precisas, tanto con la persona denunciante como con el/la denunciado/a, y el equipo de trabajo implicado.

h. Ideoneidad: La persona responsable de la temática maltrato, acoso laboral, y sexual debe contar con las habilidades, competencias y capacidades propias, que le permita realizar un trabajo de calidad, que asegure una investigación responsable.

i. Colaboración: Es deber de cada funcionario/a y de cada persona que se desempeñe en la institución, colaborar con la institución, cuando se manejan antecedentes e información fidedigna, que pudiese contribuir a la parte organizadora.

j. Debido proceso: cada proceso investigativo, tiene como base la presunción de inocencia, frente al que existen los derechos propios de cada persona involucrada.

k. Igualdad de género: entendida como igualdad de derechos, responsabilidades, y oportunidades de las mujeres y los hombres, que se garantizarán a través de mecanismos equitativos que considere un trato equivalente en cuanto a derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.

l. Discriminación contra la Mujer o discriminación de género: La convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), la define como "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente 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 cualquier otra esfera"

m. Violencia contra la Mujer: La convención Belém do Para en su artículo 1 señala "Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en



género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. La violencia de género se refiere, principalmente, a la violencia contra las mujeres por cuanto las afectan de manera desproporcionada o exclusiva. Esta definición incluye las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública, como en la privada (Declaración sobre Eliminación de la Violencia contra la Mujer, Res. A.G. 48/104 del 20 de Diciembre de 1993).

n. **Igualdad de oportunidad:** siendo el procedimiento aplicable a todos los estamentos resulta necesario hacerlo expresamente extensivo a estudiantes de pre grado, post grado y post título.

4.- Participación de los gremios en su reformulación:

Este Procedimiento se elaboró mediante el trabajo conjunto y participativo de los Comités de Buenas Prácticas Laborales de la Red Hospitalaria de la Provincia de Arauco, durante el presente año 2019, representado por el Departamento Calidad de Vida SSA, Unidades de Calidad de Vida y Bienestar y Psicólogos Laborales de los Hospitales, las As. Gremiales de la salud, FENATS, FENPRUSS y FERTESS, lo cual otorga mayor validez y legitimidad al proceso. Además, en dichas instancias se contó con la colaboración de profesionales del Depto. de As. Jurídica SSA.

5.- Alcance del Procedimiento:

El presente Procedimiento de denuncia aplica para todas las personas que trabajan en y para el Servicio de Salud Arauco; contempla contrataciones de las Leyes 18.834, 19.664, 15.076 y el Código del Trabajo. Considera también aquellas personas contratadas bajo la modalidad a honorarios que, si bien no tienen responsabilidad administrativa, sí les es exigible el cumplimiento del principio de probidad administrativa.

En el caso de los/as estudiantes en práctica, se debe proceder según convenio RAD vigente. Asimismo, se aplica a los estudiantes en práctica, de pre grado, post grado y post título.

En caso de denuncias en que estén involucradas, sea como parte denunciante o denunciada, trabajadores que se desempeñan en empresas externas por concepto de compra de servicios de la Red Asistencial del Servicio de Salud Arauco, Proempleo, prestadores de servicios del área clínica, se seguirá el mismo procedimiento de denuncia del presente Protocolo, sin perjuicio de la respectiva sanción finalmente cursada, teniendo en consideración que no son funcionarios públicos.

A.- DEL MALTRATO LABORAL:

ARTÍCULO 1.- Concepto: Si bien el maltrato laboral no está tipificado ni existe normativa que lo sancione como tal, conforme a lo señalado en el Código de Buenas Prácticas Laborales y No Discriminación en la Administración Central del Estado, de 2006, se define como cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un/a individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.

Constituye un atentado a la dignidad de una persona y al igual que el acoso laboral es una conducta que implica agresión, puede ejercerlo una jefatura, un par o un conjunto de compañeros/as.



efecto de esta acción agresiva puede ser el menoscabo y humillación, causado por acciones discriminatorias u otras que vulneren sus derechos fundamentales.

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

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

Lo anterior, se resume en la siguiente tabla:

Maltrato Laboral.	Acoso Laboral
Es una conducta generalizada.	Es una conducta selectiva.
La acción es evidente.	La acción es silenciosa.
No tiene un objetivo específico.	Su objetivo es desgastar a la/s víctimas/s
La agresión es esporádica.	El hostigamiento es reiterado.
Afecta la dignidad de las personas.	Afecta la dignidad de las personas.

Por último y desde un punto de vista de la violencia de género, muchas conductas de maltrato 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 puede ser; no considerar las opiniones de las trabajadoras minimizando su aporte, deslizar comentarios denigrantes y 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 la maternidad o paternidad, entre otros. Otros ejemplos de prejuicio pueden ser: "está con la regla...por eso anda así", "Todas las mujeres son alharacas, no fue para tanto".

ARTICULO 3.- Falta administrativa: Que los actos de maltrato laboral constituyen faltas administrativas en cuanto configuran un acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionario/as (art. 84 letra m.-) del DFL.29/04 del Ministerio de Hacienda), una vulneración al principio de probidad administrativa, ya que antepone el interés personal por sobre el general, una vulneración al deber de todo/a funcionario/a de realizar sus labores con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia, contribuyendo a materializar los objetivos de la institución (art. 61 letra c.-) del DFL., 29/04 que fijó el texto refundido de la ley 18.834 y al deber de las autoridades y jefaturas de desempeñar sus funciones con ecuanimidad (art. 64 letra c) del DFL.,29/04 que fijó el texto refundido de la ley 18.834.

B.- DEL ACOSO LABORAL:

ARTICULO 4.- Concepto: Conforme al artículo 2 inciso segundo del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.607, "...es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

Se considerarán dentro de este concepto, además, las conductas discriminatorias como distinciones, exclusiones o restricciones que carezcan de justificación razonable, efectuada para estos efectos dentro del ámbito laboral, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad, las que no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público, en especial en el ámbito administrativo. No obstante, se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental o en norma administrativa expresa.

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

a.-Que se trate de una conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, es decir, que sea ejercida en más de una ocasión.

b.- Que sea ejercida por el/la empleador/a o por uno o más trabajadores/as, en contra de otro u otros trabajadores/as, es decir, puede ser descendente (de jefatura a subordinado/a), horizontal (entre pares) o ascendente (de subordinado/a a jefatura) y tanto individual como colectiva.



c.- Que sea ejercida por cualquier medio, es decir, puede ser vía verbal, escrita, mediante actos administrativos, actitudes, discriminaciones, trato diferenciado, otros.

d.- Que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

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

Para facilitar la identificación de las conductas del tipo Acoso Laboral, se han extraído algunos ejemplos elaborados por el psicólogo español Iñaki Piñuel, quien si bien, opta por el concepto Mobbing para organizar su modelo de trabajo, genera descripciones conductuales aplicables a esta propuesta (Servicio Civil, año 2018).

Ejemplos de conductas abusivas: sean comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos:

- Gritar, avasallar o insultar la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarle ante otros compañeros o jefes.
- Ignorar o excluir, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible)
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.



- f.- **Desprotecciones laborales:** Conductas tendientes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del/la trabajador/a mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el/la trabajadora/a. También pueden considerarse como tales la destinación a espacios físicos inapropiados para uso como lugar de trabajo o inferior al estándar del resto de las personas de su equipo o institución.

Desde una perspectiva de género, en ambientes laborales donde se desvaloriza el aporte de las mujeres y se les discrimina en el sentido de situarlas en espacios simbólicos y reales de poco poder al interior de la institución, es más posible que sufran acoso laboral. Ejemplos: ataque a la reputación, a la calidad profesional, difusión de rumores, aislar a la persona impidiendo interrelación social, aprovechar la vulnerabilidad social y/o económica del trabajador/a para impedir ejercicio de derechos laborales (jefaturas de hogar, familiares enfermos/as) entre otros.

Muchas personas no se atreven a denunciar por temor a que la situación los perjudique y en muchos casos, las situaciones de acoso sexual derivan en situaciones de acoso laboral.

ARTICULO 6.- Falta administrativa: Que los actos de acoso laboral constituyen faltas administrativas en cuanto configuran un acto atentatorio a la dignidad de los/as demás funcionario/as (art. 84 letra m.-) del DFL.29/04 del Ministerio de Hacienda), una vulneración grave al principio de probidad administrativa, ya que antepone el interés personal por sobre el general, una vulneración al deber de todo/a funcionario/a de realizar sus labores con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia, contribuyendo a materializar los objetivos de la institución (art. 61 letra c.-) del DFL.,29/04 que fijó el texto refundido de la ley 18.834) y al deber de las autoridades y jefaturas de desempeñar sus funciones con ecuanimidad (art. 64 letra c) del DFL.,29/04 que fijó el texto refundido de la ley 18.834). La ley 20.607 también modificó el artículo 84 de la ley 18.834 agregando la letra m) referida a acoso laboral.

C.- DEL ACOSO SEXUAL

ARTICULO 7.- Concepto: Conforme a la Ley 20.005 Acoso Sexual es toda conducta mediante la cual una persona hombre o mujer realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

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

a.- **Que existan requerimientos de carácter sexual.** Esto significa que es necesario que se soliciten favores de tal naturaleza. Se puede realizar de forma oral, gestual o física directamente. Se trata de un atentado contra un bien jurídico específico, a saber, la libertad sexual de la víctima.

b.- **Que el requerimiento no sea consentido o aceptado por quien lo recibe:** Esto implica que haya una manifestación de voluntad expresa o tácita de parte del o la funcionaria afectada de rechazo o negativa al requerimiento. La indeseabilidad puede también manifestarse a través de un comportamiento evasivo o dilatorio de la víctima.



- Difamar a la víctima, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiando.
- Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

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

- Maltratos laborales:** Entendidos como un conjunto reiterado y/o constante de actos de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado/a o trabajador/a; incluye expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que lesionen la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- 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.
- Discriminaciones laborales:** A saber, los tratos diferenciados por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- 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.
- Inequidades laborales:** Asignación o no asignación de funciones, a menosprecio del/la trabajador/a, con un claro afán persecutorio.



c.- **Que exista un perjuicio para el/la funcionario/a:** El tipo exige la producción de un resultado típico, el perjuicio de la situación laboral o de las oportunidades en el empleo de la víctima. Se entenderá por tal un desmedro en las condiciones de trabajo o en el clima laboral.

Para todos los efectos, se entenderá por acoso sexual la conducta ejercida independientemente del nivel jerárquico de las partes involucradas, vale decir, el acoso puede ser ascendente (de subordinado/a a jefatura), como descendente (de jefatura a subordinado/a) u horizontal (entre pares).

Por último, el acoso sexual, incluye no solo el acoso de un hombre a una mujer, sino también la situación contraria y entre personas del mismo sexo.

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

Para facilitar la identificación de las conductas del tipo Acoso Sexual, se presentan algunos ejemplos y descripciones conductuales, según el Servicio Civil, Año 2018:

- **Comportamiento físico de naturaleza sexual (abrazos, roces con connotación sexual):** equivale a un a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, al intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.
- **Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual):** incluye insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar del trabajo después que haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos. Estos comportamientos asigna a los acosados un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.
- **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo. Sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que los afectados se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral.
- **Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo (correos electrónicos, proposiciones, etc., todas ellas de carácter sexual):** el acoso sexual no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso del poder de una persona por sobre otra. Se trata de una conducta de carácter



sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, como por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de este carácter, sobre el aspecto o la vestimenta y que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para el acosado.

ARTICULO 09.- Serán consideradas faltas administrativas las conductas que no siendo acoso sexual por faltar alguno de los requisitos copulativos, son contrarias a la conducta moralmente intachable o contrarias a la dignidad del cargo que debe tener un/a funcionario/a público, tales como:

- El acoso no vinculado a un requerimiento o solicitud sexual, como ser las expresiones o gestos soeces reiterados contra la víctima, la exposición de material pornográfico u otros sin conllevar una invitación dirigida a quien los padece de satisfacer una pretensión o un deseo sexual (hostigamiento sexual).
- El requerimiento sexual a una paciente, cliente o ciudadana/o que concurre a requerir atención al Servicio de Salud.
- Los requerimientos sexuales de un/a funcionario/a hacia un/a alumno/a, que no tiene una regulación específica en el Código del Trabajo o el Estatuto Administrativo.

Desde una perspectiva de género, 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.

En otras palabras, el acoso sexual no siempre es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino que también es la expresión del uso del poder de una persona sobre otra. Es importante destacar que, en una cultura organizacional, prevalecen una serie de mitos que impiden que estas conductas sean identificadas o reconocidas, volviéndose invisibles o naturalizadas en diversos espacios laborales y se sustentan en las relaciones desiguales entre mujeres y hombres. Ejemplo: "La vestimenta que utiliza una trabajadora no determina el comportamiento del acosador/a frente a la víctima".

Asimismo, quienes tienen una orientación sexual y/o una identidad de género distinta a la heterosexual, en ciertos espacios laborales son más vulnerables al acoso sexual, producto de los estereotipos e ideas discriminatorias presentes en la sociedad.

Son con todo igualmente faltas administrativas que configuran un acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios (art. 84 letra l.-) del DFL.29/04), una vulneración al principio de probidad administrativa, ya que antepone el interés personal por sobre el general y finalmente una vulneración al deber de todo funcionario de realizar sus labores con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia, contribuyendo a materializar los objetivos de la institución (art. 61 letra c.-) del DFL.,29/04 que fijó el texto refundido de la ley 18.834).

Lo anterior, sin perjuicio que alguna de dichas conductas pudiera ser constitutiva de la comisión de un



ilícito penal.

Alcance de aplicación de procedimiento de investigación: Que las situaciones anteriores, si bien no pueden ser consideradas legalmente constitutivas de acoso sexual, por la gravedad de los hechos que las configuran se someterán al mismo procedimiento de investigación que se determine para los casos de acoso sexual.

D. DISCRIMINACION ARBITRARIA

ARTICULO 10. Concepto. Para los efectos de esta ley Nº 20.609 de 12 de julio de 2012, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Las categorías a que se refiere el inciso anterior no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o excusar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.

Se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados en el inciso primero, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4º, 6º, 11º, 12º, 15º, 16º y 21º del artículo 19 de la Constitución Política de la República, o en otra causa constitucionalmente legítima.



III.- DEL PROCEDIMIENTO COMUN PARA EL CASO DE DENUNCIAS POR MALTRATO, ACOSO SEXUAL, LABORAL Y OTROS

ARTICULO 11.- DEBER DE DENUNCIAR. Todo/a funcionario/a que crea que ha experimentado o presenciado un acto relacionado con las situaciones descritas en los artículos precedentes mientras ejecuta funciones en el Servicio de Salud Arauco, debe reportar tal hecho inmediatamente a la autoridad competente. En particular quien ejerza funciones de jefatura y tome conocimiento de hechos de acoso, debe motivar a la parte afectada a presentar la denuncia, pudiendo presentarla en su nombre o a su petición a la instancia correspondiente. Todo ello sin perjuicio del derecho a denunciar de un tercero ajeno o no a la administración y que haya percibido las conductas antes descritas, siempre y cuando lo haga formalmente.

En este contexto, el rol de la jefatura directa (o inmediatamente superior en caso de ser la jefatura directa quien comete la falta), es informar al funcionario/a afectado/a sobre el procedimiento actual en la materia y derivar al receptor de denuncia del establecimiento o de la DSSA.

ARTICULO 12.- RECEPTOR/A DE DENUNCIA. Se disponen de las siguientes dos opciones, en esta calidad: 1) Director/a de establecimiento Hospitalario, según lugar de desempeño del funcionario/a 2) Jefe/a del Departamento de Calidad de Vida DSSA para funcionarios/as de la Dirección SSA. También, se puede utilizar esta alternativa en el caso de que el/la denunciado/a sea el/la Directora/a de un Hospital.

Dicho receptor/a, deberá obrar en tal caso con la máxima confidencialidad y respeto que la naturaleza de la denuncia amerita. Todo ello sin perjuicio del derecho del/la funcionario/a de canalizar su denuncia en los tribunales competentes, si así lo estima.

ARTICULO 13.- Dentro de las funciones del receptor/a de denuncia;

- Persona encargada de recibir las denuncias. Cumple una función exclusivamente canalizadora, debiendo registrar la recepción de la denuncia (Anexo N° 3)
- El receptor de denuncia no debe emitir juicios ni su valoración personal sobre la denuncia.
- Debe contar con sensibilización en igualdad de género, y no por discriminación por sexo.
- Ser reconocida al interior de la organización.
- Recibir la denuncia e informar a la persona denunciante respecto del procedimiento y pasos a seguir en relación a estas materias, debiendo facilitar dicho texto en forma material o electrónica, según lo requiera.
- La persona que denuncia deberá presentar dicho documento mediante sobre cerrado al receptor/a y un duplicado de este para su respaldo. El/la receptor/a revisará ambas copias de documentación (coteja), y posteriormente realiza recepción conforme, mediante respectivo "comprobante de recepción" a la persona que entrega el documento (denuncia), con respectiva firma y fecha de recepción en ambos documentos. En el caso de la oficina de partes de la Dirección del establecimiento debe utilizar respectivo timbre.
El/la receptor/a debe cerrar el sobre nuevamente, para derivar a oficina de partes del Director del SSA.
- La denuncia no se puede transformar en una instancia de mediación.



ARTICULO 14.- FORMALIDAD DE LA DENUNCIA:

La denuncia deberá constar por escrito y enviarse sobre cerrado al receptor de denuncias u oficina de partes del establecimiento en el que se desempeñe el/la funcionario/a para recepción formal, siendo de carácter obligatorio completar el Formulario de Denuncia. Este procedimiento, que incluye formulario de denuncia será puesto a disposición permanente en la página web del Servicio de Salud Arauco y en cada Oficina de Calidad de Vida de los establecimientos hospitalarios y la Dirección del Servicio.

Esta denuncia detallará los incidentes, personas involucradas, denunciado/a, y medios de prueba que ofrece. La denuncia deberá estar suscrita por el/la denunciante o por el o la funcionaria que tome conocimiento de hechos de acoso, y contener los siguientes antecedentes: nombres, apellidos, edad, domicilio, teléfono particular, función que cumple dentro de la Institución, lugar en que ejerce sus funciones, como asimismo otros datos como estamento al que pertenece, los que son solicitados por el Ministerio.

Se puntualiza que, de acuerdo a las orientaciones entregadas por el Servicio Civil, y a partir de dictámenes de la Contraloría General de la República, existiendo una denuncia presentada, lo que procede es el debido proceso administrativo y no otra vía alternativa de resolución, como mediación, conciliación, u otro tipo diferente al proceso sumarial. Esta medida busca evitar la doble victimización, considerando que la asimetría de poder que se produce en situaciones de acoso, no permite ningún tipo de mediación.

En cuanto a plazos:

- El/la Receptor/a de la Denuncia, cuando se trate del Director/a de establecimiento u Hospital o el Jefe/a del Departamento de Calidad de Vida DSSA hasta que deriva al Director/a del SSA tiene un plazo de 7 días hábiles.
- Si se da curso a la denuncia el/la Director/a del SSA enviará copia de la resolución respectiva al funcionario/a que denuncia y al denunciado/a dentro de los 10 días hábiles desde que recibe la denuncia. En caso de desestimarla se notificará mediante oficio al denunciante.

En cuanto a determinados roles involucrados en la denuncia, estos son, entre otros:

- DENUNCIANTE; persona que efectúa una denuncia, ya sea que se encuentre directamente afectado, o que se trate de un tercero que realiza la denuncia a petición de la persona que se siente maltratada o acosada.
- DENUNCIADO/A; persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia por maltrato, acoso laboral o acoso sexual.
- VÍCTIMA: persona a quien recae la acción de maltrato, acoso laboral o acoso sexual.

ARTÍCULO 15.- DERECHOS DE LOS/AS FUNCIONARIOS/AS FRENTE A UNA DENUNCIA.

Los/as funcionarios/as que ejerzan las acciones a que se refiere la letra k) del artículo 61 del Estatuto Administrativo, es decir que formulen una denuncia, tendrán los siguientes derechos:

- a. No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias, de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva. Considerando que, existe la posibilidad de que el/la Director/a del SSA no tenga por presentada la denuncia, sólo en casos específicos y justificados, o hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria



o sumario correspondiente.

b. No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.

ARTÍCULO 16.- REGISTRO Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE DENUNCIAS DEL SSA.

Cada receptor de denuncia por establecimiento debe utilizar el Anexo N° 3; Registro de denuncias de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Sexual del SSArauco, consignando lo siguiente; la fecha de recepción, número de folio, el establecimiento donde se produjeron los hechos, el tipo de denuncia (si es maltrato, acoso sexual o laboral), el sexo de la víctima y del denunciado/a y el nivel jerárquico de ambas partes, omitiendo los nombres de las partes. Se adjunta formato para tal efecto.

En cuanto a la Dirección del SSArauco, será de responsabilidad del Departamento de Asesoría Jurídica mantener actualizada la planilla de reportabilidad MALS y luego enviar al Departamento Calidad de Vida, según corte respectivo establecido por el MINSAL, División de Gestión y Desarrollo de las Personas, para su respectiva derivación a dicha entidad.

Asimismo, se enviará desde el Departamento de Asesoría Jurídica hacia el Departamento Calidad de Vida, planilla histórica de sumarios MALS bimensual, durante el transcurso de la primera semana de los siguientes meses; Marzo, Mayo, Julio, Septiembre, Noviembre y Enero.

ARTÍCULO 17.- Por tratarse de materias muy delicadas que impactan en la salud mental y clima laboral de las partes involucradas, los procesos sumariales deberán desarrollarse en el menor plazo posible, con estricto apego a lo señalado en la norma, de tal manera que lo/as fiscales deben ajustarse a estos tiempos, so pena de su responsabilidad en la dilación injustificada de los procesos.

ARTÍCULO 18.- La ley protege el derecho de los y las trabajadoras a su dignidad, lo cual está consignado tanto en el Código del Trabajo como en el Estatuto Administrativo, de modo que de producirse denuncias que carezcan de fundamento y se compruebe que fueron realizadas con el propósito de causar daño a la imagen de un/a funcionario/a, se iniciará un nuevo proceso sumarial para determinar responsabilidad y eventualmente sancionar conductas contrarias a la probidad administrativa.

ARTÍCULO 19.- La Dirección del Servicio de Salud Arauco deberá disponer la constitución de un equipo de profesionales de distintos establecimientos capacitado/as para ejercer como fiscales de procesos sumariales de maltrato o acoso, los que serán preparados por el Departamento Jurídico y por el Departamento Calidad de Vida, para tales fines. Dicha capacitación incluirá contenidos de derechos y deberes funcionarios/as, Estatuto Administrativo, legislación pertinente, marco conceptual de violencia ocupacional, enfoque de salud intercultural e igualdad de género. De no ser factible este punto, se realizará respectiva inducción a Fiscales para que cuenten con sensibilización y formación en las materias mencionadas, mediante la designación de un referente que prepare a dicho fiscal y actuario/a designado.

ARTÍCULO 20.- ROL DEL FISCAL.

- El fiscal hábil designado tendrá la obligación de informar a las partes respecto de su designación y por ende del inicio del proceso investigativo.
- Lo/as fiscales asumirán las investigaciones en estas materias de maltrato o acoso, investigando en un establecimiento distinto de su lugar de desempeño, a fin de resguardar la independencia y



objetividad que estos procesos ameritan. Igual condición se establece para quien oficie como actuario/a.

- Para el desempeño del rol de fiscal en procesos sumariales por maltrato o acoso, y dada la complejidad e impacto del tema, la autoridad que lo designe podrá otorgarle dedicación exclusiva.
- Para ejecutar su trabajo investigativo, el fiscal, cuenta con amplias facultades. Esto significa que podrá valerse de todos aquellos medios que estime conveniente para esclarecer los hechos que son materia de la investigación.
- El tipo de preguntas o indagaciones que realice el/la Fiscal son fundamentales para establecer los hechos, considerando que las personas afectadas muchas veces no se encuentran en capacidad de entregar información de calidad para poder fundamentar la denuncia de manera radical (no tienen testigos, por ejemplo)
- El Fiscal investigador/a debe ser consciente de la asimetría de poder presente en las relaciones de género y de los mitos, prejuicios y estereotipos de género que pudieran estar presentes en el espacio laboral. En espacios donde se naturalizan estas conductas muchas veces el entorno llega incluso a cuestionar a la persona denunciante o a minimizar la situación, por ejemplo: "si no fue para tanto", "qué no sea alharaca, ¿no le gusta usar ese escote?"
- El/la Fiscal investigador/a deberá tener la capacidad de analizar, deducir y generar propuestas de acción incorporando los principios de igualdad de género y no discriminación por sexo, y ponderando de manera equilibrada aquellos elementos relativos a la presencia de estereotipos y prejuicios de género, que afectan a uno u otro sexo y que pudieran estar presentes en los casos específicos a investigar.
- En el proceso de investigación se debe aplicar y seguir los principios que señala el Instructivo Presidencial sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual en los Ministerios y Servicios de la Administración del Estado, con fecha 23/05/2018.

ARTÍCULO 21.- Dado que el Estatuto Administrativo concede exclusivamente a la persona denunciada la posibilidad de recusar al fiscal asignado a la investigación, se enfatiza la necesidad de que quienes asuman el rol de fiscal o actuario/a, se inhabiliten si concurre alguna de las causales contempladas en el artículo 133 del DFL 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que contiene el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 o por algún otro hecho que a su juicio les reste imparcialidad, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 134 inciso 3° del mismo cuerpo legal, como por ejemplo los casos señalados en el artículo 12 de la Ley N° 19.880 de Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los órganos de la Administración del Estado.

ARTÍCULO 22.- Dada la naturaleza de estas conductas de maltrato o acoso y el impacto negativo que pueden tener para la convivencia y clima laboral, el/la fiscal podrá adoptar las siguientes medidas alternativas de carácter administrativo -por lo tanto sin el carácter de sancionatorio- para casos de acoso laboral o sexual, entre otras que estime pertinentes: consejería individual a las partes involucradas, asesoría a la jefatura de la unidad donde se produjo el conflicto, si corresponde. Lo anterior, mediante intervención de profesional(es) de un establecimiento diferente al establecimiento de origen de la denuncia (intervenciones "cruzadas" dentro de la Red del SSA).

Desde una perspectiva de género, considerar las siguientes orientaciones en cuanto a las medidas precautorias;

- Estas medidas deben considerar resguardo de la integridad física y mental de quien denuncia con



- especial énfasis cuando se trata de acoso sexual, que es sufrido mayoritariamente por mujeres.
- Al definir la medida precautoria, es importante ser consciente de la asimetría de poder entre mujeres y hombres, de la cultura que valida estas situaciones, de los sentimientos de culpa de quien denuncia, etc. Buscar una solución (medida precautoria) acorde al principio de igualdad de género, que no revictimice ni replique estereotipos sexistas.
- Procurar que en este proceso no exista menoscabo ni "castigo" a la persona denunciante ni a las personas involucradas.

ARTÍCULO 23.- Cuando se presente una denuncia, el fiscal podrá adoptar la medida alternativa de suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad, al o a los inculpados como medida preventiva, mientras dura la investigación, de acuerdo al Artículo 130 DFL 29 de 2004 del Ministerio de Hacienda que fija texto refundido coordinado y sistematizado de la Ley Nº18.834 sobre Estatuto Administrativo, todo esto con el ánimo de que la investigación sea fluida, transparente, objetiva y sin presiones para el personal que posiblemente deberá declarar en el proceso sumarial.

ARTÍCULO 24.- Asimismo, si bien el Estatuto Administrativo no considera la entrega de información a la parte denunciante durante el proceso sumarial, pero amparados en normas de la ley Nº 19.880 de Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los órganos de la Administración del Estado, y en los principios del Instructivo Presidencial de Buenas Prácticas Laborales, quien oficie como fiscal deberá mantener informada a ésta de los hitos que marcan el estado de avance del proceso sumarial, tales como: cierre de la investigación, formulación de cargos, vista del fiscal, remisión de expediente, entre otros, sin que ello implique la transgresión del secreto del sumario. Lo cual, también aplicará para el denunciado, como una medida de buena práctica y de prevención de conflictos.

Una vez concluido el proceso disciplinario respectivo, el/la Director/a del SSA informará mediante resolución exenta a la(s) parte(s) denunciante(s) y denunciada de los resultados de éste. Además, se enviará copia de esta resolución al Depto. Calidad de Vida SSA para seguimiento de casos e implementación de acciones individuales y de equipo para restaurar el ambiente de trabajo.

ARTÍCULO 25.- SANCIÓN Y APELACIÓN.

Una vez que el Fiscal haya Cerrado la investigación y decida Formular Cargos, le asiste a éste el Derecho a Defensa.

El/la inculpado/a será notificado/a de los cargos y tendrá un **plazo de cinco días contado desde la fecha de notificación** de éstos para presentar descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas. En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse el mismo por otros cinco días, siempre que la prórroga haya sido solicitada antes del vencimiento del plazo.

Si el/la inculpado/a solicitare rendir prueba, el fiscal señalará plazo para tal efecto, el que no podrá exceder en total de veinte días.

Contestados los cargos o vencido el plazo del período de prueba el/la fiscal emitirá, dentro de cinco días, un dictamen en el cual propondrá la absolución o sanción que a su juicio corresponda aplicar.

Dicho dictamen deberá contener la Individualización del o de los/las inculpados/as; la relación de los hechos investigados y la forma como se ha llegado a comprobarlos; la participación y grado de culpabilidad que les hubiere correspondido a los sumariados; la anotación de las circunstancias atenuantes o



agravantes, y la proposición a la autoridad correspondiente de las sanciones que estimare procedente aplicar o de la absolución de uno o más de los/as inculpados/as.

Cuando los hechos investigados y acreditados en el sumario pudieren importar la perpetración de delitos previstos en las leyes vigentes, el dictamen deberá contener, además, la petición de que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria, sin perjuicio de la denuncia que de los delitos debió hacerse en la oportunidad debida.

Según el art. 121 del Estatuto Administrativo, los/as funcionarios/as podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Censura,
- b) Multa,
- c) Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, y
- d) Destitución.

Las sanciones a proponer deben ser coherentes con los hechos acreditados en la investigación, sin minimizar su gravedad, a pesar de los efectos que dichas sanciones pueden producir. Para ello se tendrá especialmente en cuenta el Principio de Proporcionalidad de la Sanción Administrativa, en virtud del cual debe existir una correspondencia entre la infracción y la sanción, evitando medidas innecesarias o excesivas.

Emitido el dictamen, el/la fiscal elevará los antecedentes del sumario al jefe/a superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según el caso, quien resolverá en el plazo de cinco días, dictando al efecto una resolución en la cual absolverá al inculcado/a o aplicará la medida disciplinaria, en su caso. Tratándose de la medida de destitución, los antecedentes se elevarán a la autoridad facultada para hacer el nombramiento.

No obstante, la autoridad correspondiente podrá ordenar la realización de nuevas diligencias o la corrección de vicios de procedimiento, fijando un plazo para tales efectos.

Si de las diligencias ordenadas resultaren nuevos cargos, se notificarán sin más trámite al afectado/a, quien tendrá un plazo en tres días para hacer observaciones. Ningún funcionario/a podrá ser sancionado por hechos que no han sido materia de cargos. La aplicación de toda medida disciplinaria deberá ser notificada al afectado/a.

En contra de la resolución que ordene la aplicación de una medida disciplinaria, procederán los siguientes recursos:

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

El recurso de apelación sólo podrá interponerse con el carácter de subsidiario de la solicitud de reposición y para el caso que ésta no sea acogida.

Los recursos deberán ser fundados e interponerse en el plazo de cinco días, contado desde la notificación, y deberán ser fallados dentro de los cinco días siguientes.

Acogida la apelación o propuesta la aplicación de una medida disciplinaria distinta, se devolverá la resolución correspondiente con el sumario, a fin de que se dicte en el plazo de cinco días la que corresponda por la autoridad



ARTÍCULO 26.- REESTABLECIMIENTO DEL CLIMA LABORAL.

De acuerdo a los resultados que arroje el proceso disciplinario respectivo, el Departamento de Calidad de Vida SSA podrá sugerir medidas de mitigación de daños para las partes afectadas al establecimiento respectivo, en coordinación con referentes de la Unidad Calidad de Vida de la Red.

Para lo anterior, es importante la comunicación efectiva entre la Jefatura directa del equipo y/o el área de gestión de personas del establecimiento correspondiente. Considerando especial énfasis en trabajar con los equipos en profundizar las estrategias de transformación de la cultura institucional, con énfasis en igualdad de género.

ARTÍCULO 27.- Será responsabilidad del Departamento Calidad de Vida SSA, Unidades de Calidad de Vida y Bienestar y los Comités de Buenas Prácticas Laborales de la Red SSA, la **elaboración e implementación de un plan de prevención de maltrato, acoso laboral y sexual** para concientizar y educar a los/as funcionarios/as de ésta institución, sobre: el buen trato laboral, la identificación de comportamientos nocivos de MALS, discriminaciones y falta al principio de igualdad de género y sus consecuencias en la cultura organizacional. Considerando el desarrollo de actividades como; charlas, cursos, talleres, cápsulas informativas y folleterías alusivas a: igualdad de derechos entre los sexos, no discriminación por sexo, tolerancia cero a la violencia/maltrato/acoso por razones de género, etc. Como también, considerar propuestas y modificaciones al Procedimiento de Denuncia institucional.

Además, se incorporará este procedimiento al proceso de inducción que se realicen anualmente en los establecimientos de la Red SSA.

ARTÍCULO 28.- El Departamento Calidad de Vida SSA, el Subdepto. de Relaciones Públicas y Comunicaciones del SSA, Unidades de Calidad de Vida y los Comités de BPL de la Red SSA deberán implementar diversas **estrategias de difusión del presente Procedimiento**, dirigido a los actores relevantes del proceso, a fin de lograr comprensión y distinción de la problemática con perspectiva de identidad de género sobre casos de Maltrato y Acoso, mediante el desarrollo de acciones como; folletería, talleres y reuniones de trabajo, etc.

Los actores relevantes del proceso son; receptores de denuncia, las unidades de gestión de personas, los fiscales y actuarios, entre otros.

ARTÍCULO 29.- En todo aquello no contemplado en este procedimiento rigen plena y supletoriamente el DFL N° 29/2004 del Ministerio de Hacienda que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo y la Jurisprudencia Administrativa del Órgano Contralor.



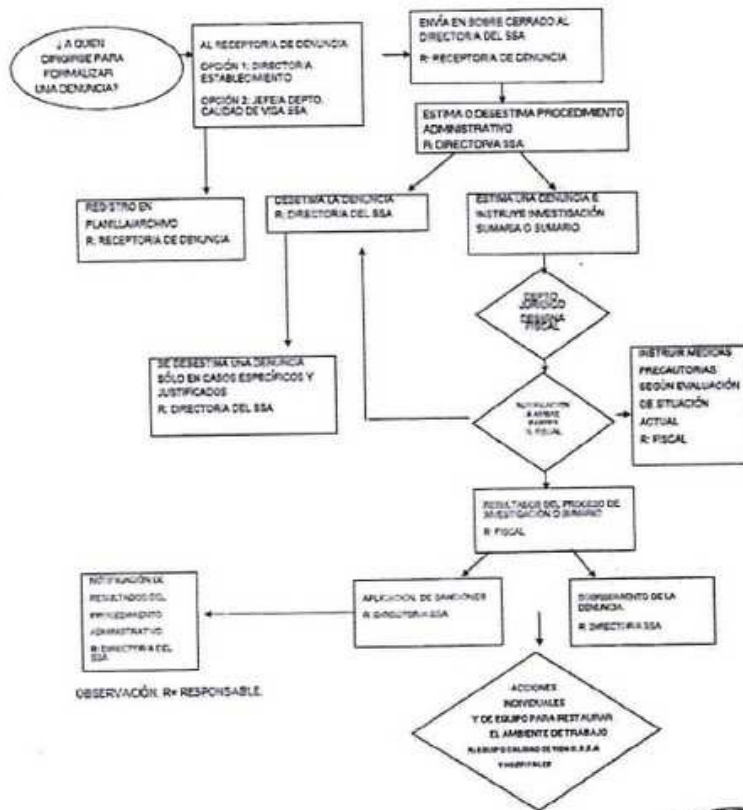
IV.- BIBLIOGRAFÍA.

- Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19º Número 1
- Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52º.
- Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual.
- Ley N° 20.607, que tipifica el acoso laboral.
- Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, Artículo 84 letra L y M.
- Instructivo N° 006 sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado con fecha 23.05.2018
- Orientaciones para la elaboración de un procedimiento de denuncia y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, del Servicio Civil, Año 2018.
- Código de Buenas Prácticas Laborales, año 2006.

Atte,



ANEXO N° 1 FLUJOGRAMA PROCEDIMIENTO DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y SEXUAL DEL S.S.A.RAUCO



ANEXO Nº 4

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTO DE DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y SEXUAL CON ENFOQUE DE GÉNERO.

COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

NOMBRE - FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA ____/____/____

(FECHA DE ENTREGA DEL DOCUMENTO)

NOMBRE - FIRMA RECEPTOR/A

(El documento debe entregarse al receptor/a de denuncia debiendo firmarse su recepción, en última instancia se entrega en oficina de partes del establecimiento correspondiente también con respectiva firma)

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTO DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y SEXUAL CON ENFOQUE DE GÉNERO.

COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

NOMBRE - FIRMA FUNCIONARIO/A

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

NOMBRE - FIRMA RECEPTOR/A

(El documento debe entregarse al receptor/a de denuncia debiendo firmarse su recepción, en última instancia se entrega en oficina de partes del establecimiento correspondiente también con respectiva firma)



