



PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL (VALS)

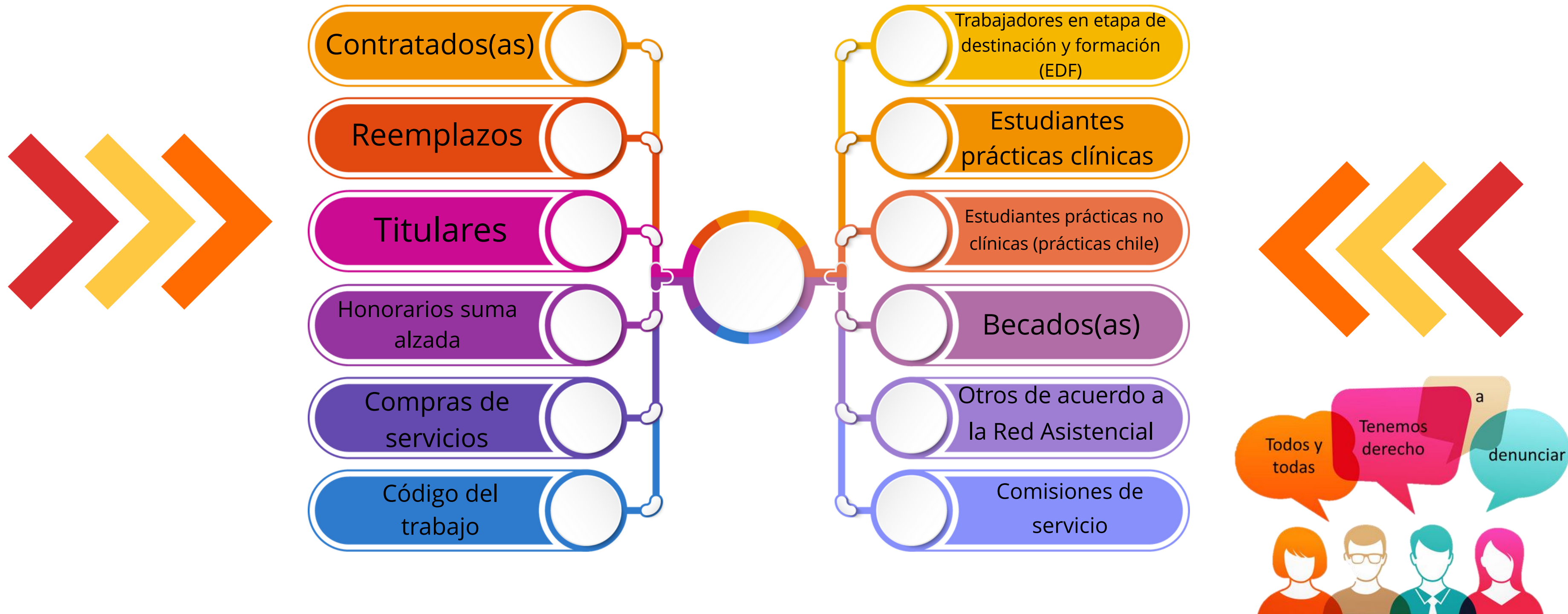
Resolución Exenta N°2875/31.07.2024 SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO SAN ANTONIO



PARA UN BUEN TRATO, LIBRE DE DISCRIMINACIÓN, CON DIGNIDAD Y RESPETO ENTRE LAS PERSONAS

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
UNIDAD DE CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR

ALCANCES O ÁMBITOS DE APLICACIÓN



Toda persona que cumpla una función pública o que vincule externamente con funcionarios(as)

13

PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO

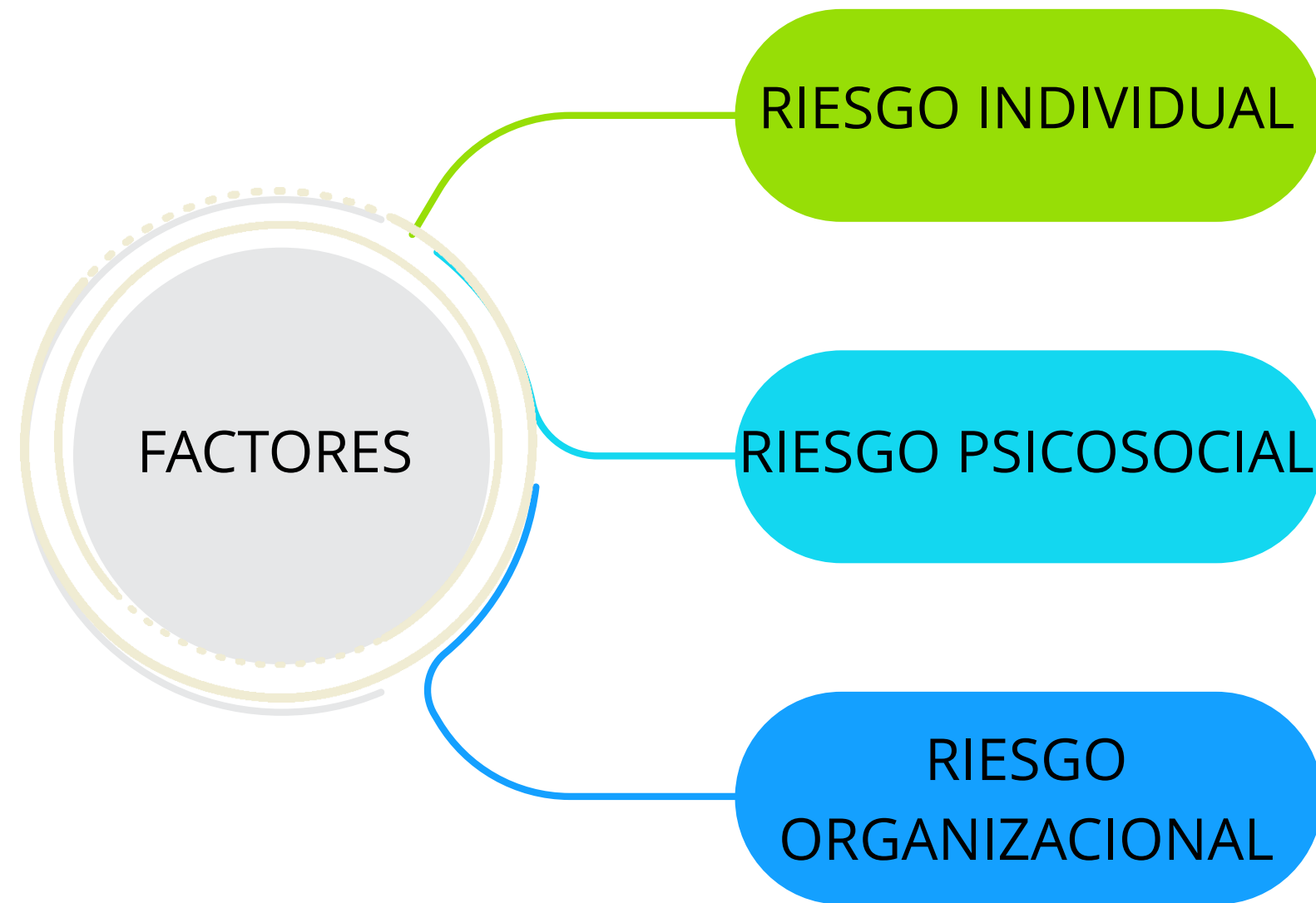




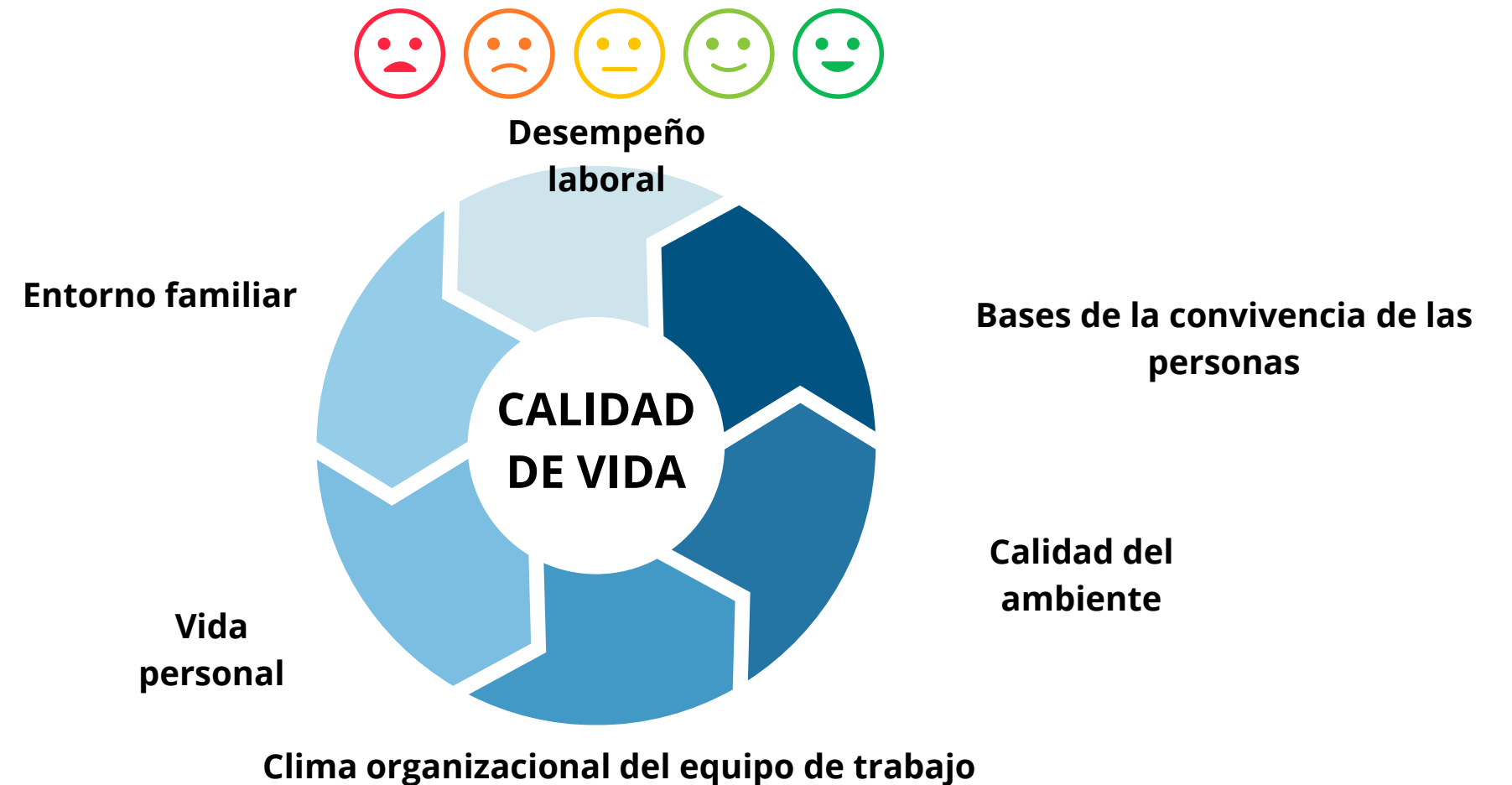
Qué es la violencia laboral



Conductas que vulneran la dignidad de las personas y la condición de “semejantes” presentadas a través de actitudes hostiles contra una o varias personas



AFECTA



RIESGOS E IMPACTO

1

Riesgo Laboral: Es aquella posibilidad de **que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud**, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste

2

Factores de riesgos psicosociales laborales: Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que **poseen el potencial de afectar el bienestar** de las personas, la productividad de la organización, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que es importante poder identificarlas.



El no tomar medidas puede afectar a:

- PRODUCTIVIDAD
- CLIMA LABORAL DEL EQUIPO
- BIENESTAR Y SALUD DE LOS TRABAJADORES(AS)

TAMBIÉN SE CONSIDERA....



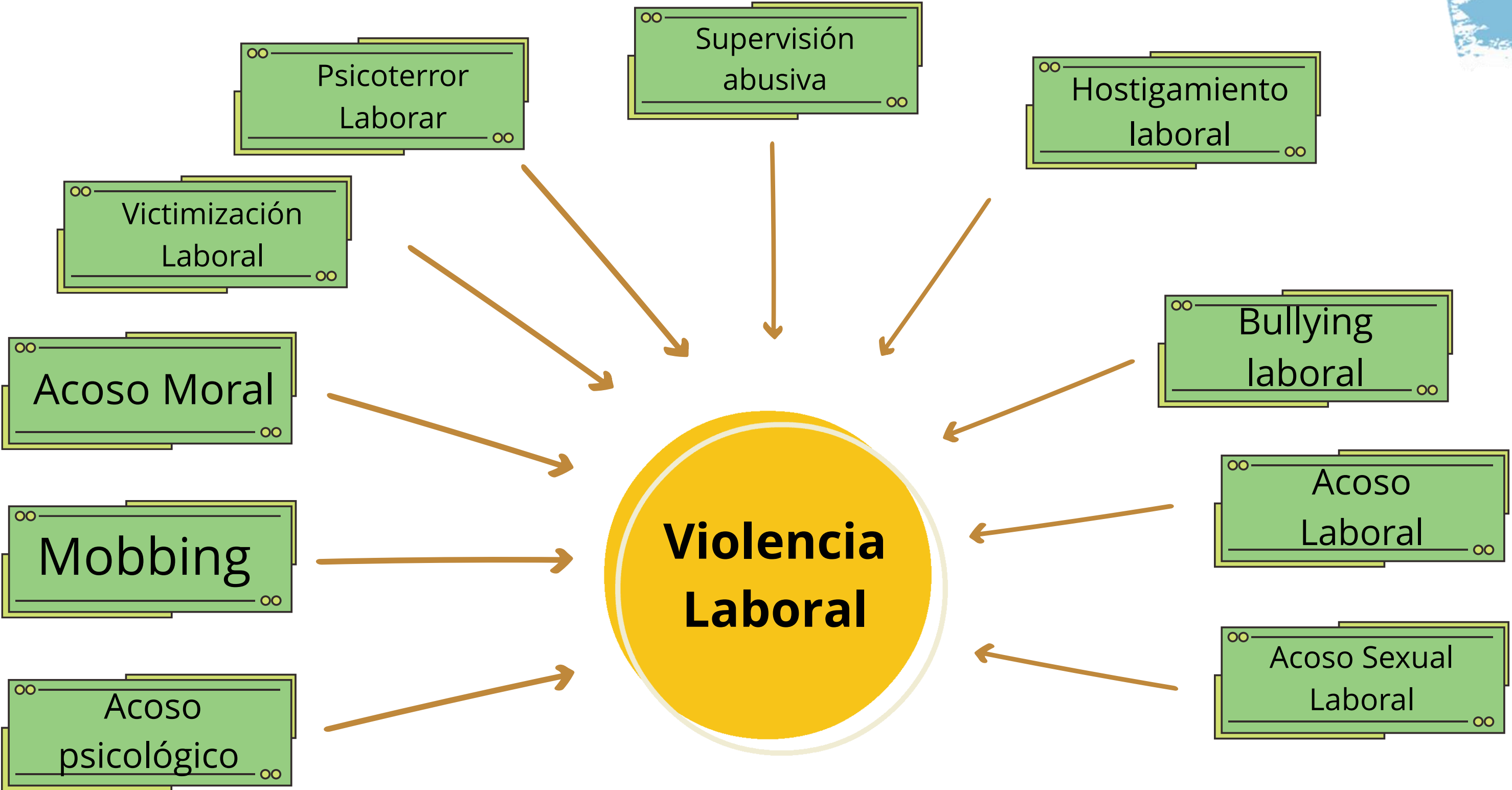
**VIOLENCIA EN EL TRABAJO LA
EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS
A LA RELACIÓN LABORAL
PERSONAL EXTERNO AL HDS**

EN DONDE TODA AQUELLAS CONDUCTAS QUE AFECTEN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS, CON OCASIÓN DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS, POR PARTE DE CLIENTES, PROVEEDORES O USUARIOS, ENTRE OTROS, QUE NO SEAN PARTE DE LA DOTACIÓN DEL HOSPITAL

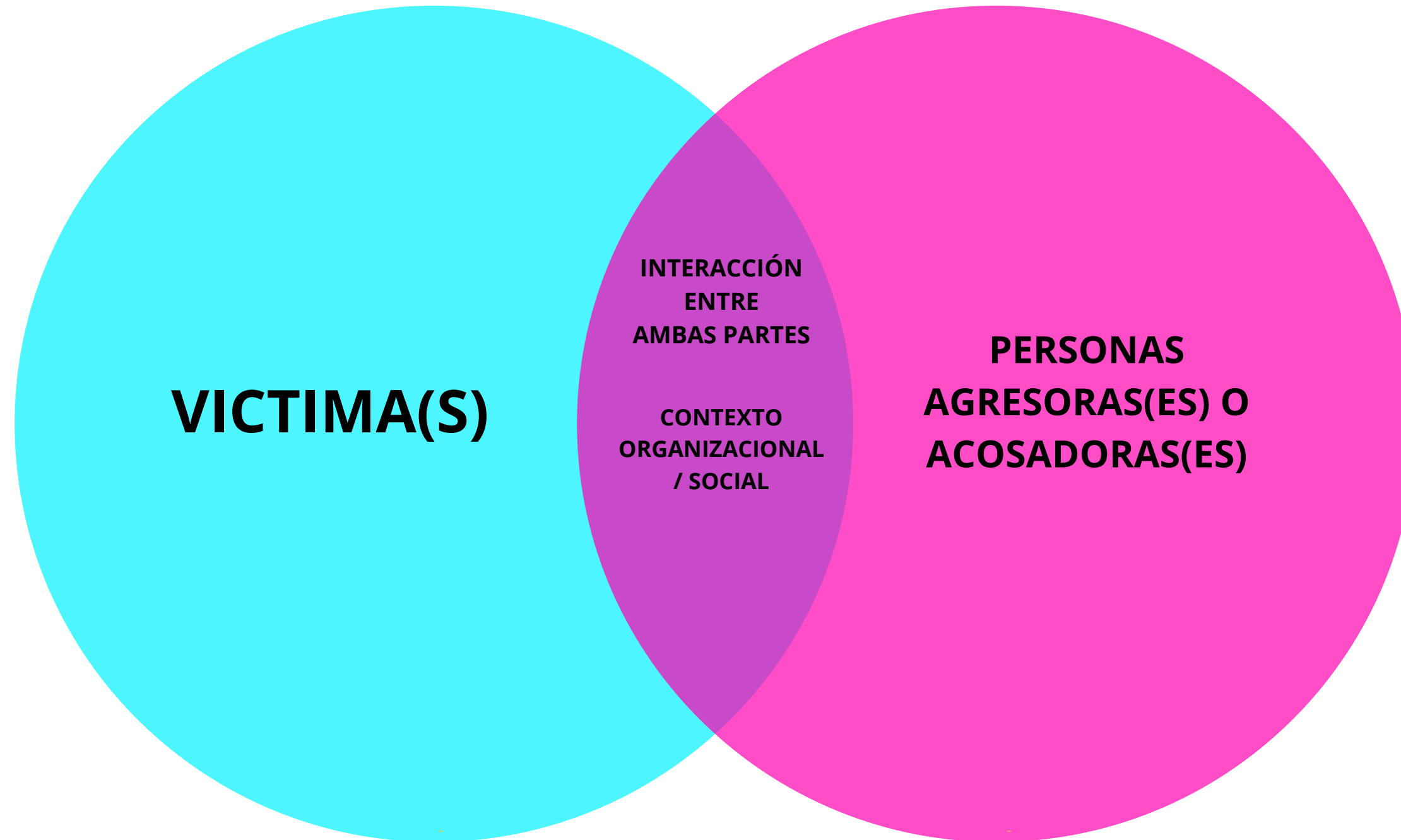
En el caso que se presente esta conducta, se sugiere revisar el documento de agresiones al personal de salud del establecimiento

Manifestaciones de violencia laboral

Actitudes Hostiles contra una o varias personas, cuyos efectos son negativos para quien los padece. Actuando una víctima(s) y un victimario(s)

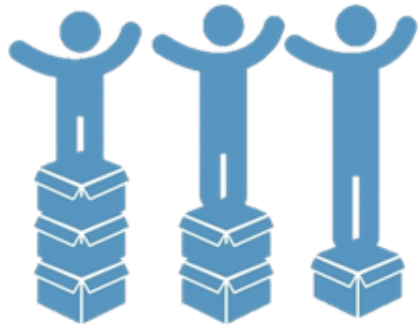


ELEMENTOS DE INTERACCIÓN DE LA VIOLENCIA



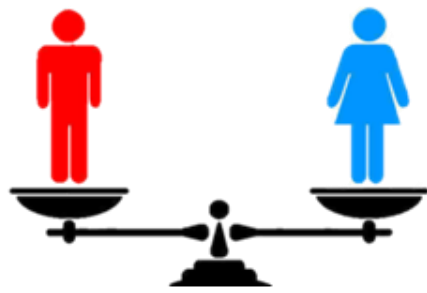


Cuando hablamos de VALS debemos considerar



Equidad de Género

Imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo a sus necesidades respectivas. Este puede ser igualitario o diferenciado pero que finalmente es equivalente en igualdad de derechos.



Igualdad de Género

Igualdad en derechos, responsabilidades y oportunidades entre mujeres y hombres que se garantizan a través de mecanismos de acceso equitativos que considere un trato equivalente en derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades



Discriminación contra la mujer o discriminación de género

Toda distinción, **exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado** menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio en la esfera económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera



Violencia contra la mujer

Cualquier acción o conducta que **cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico de la mujer**, tanto en el ámbito público como en el privado



Qué es la violencia organizacional ?

Conductas que vulneran la dignidad de las personas presentadas como actitudes hostiles contra una o varias personas.

1

Horizontal (entre pares)

2

Vertical descendente (De mayor jerarquía a menor jerarquía)

3

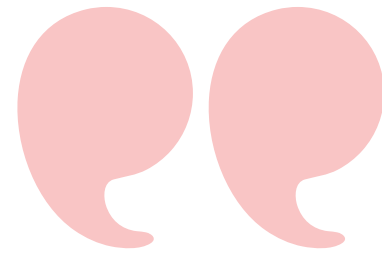
Vertical Ascendente (De menor jerarquía a mayor jerarquía)

4

Mixto o complejo (por 1 o más personas en conocimiento del empleador(a))

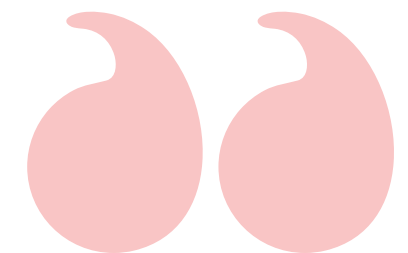


DEFINICIÓN ACOSO LABORAL



Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que **se manifieste una sola vez o de manera reiterada**, y que tenga como resultado, para él, o los afectados(as), su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o oportunidades de empleo (Ley 20.607)

El Acoso Laboral genera costos para la persona, la familia, para la organización y la comunidad en general



Principales características del acoso laboral



Se presenta bajo comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos.

Hostigamiento o violencia psicológica (desprecio o crítica), que afecta en lo moral y psicológica (raramente de forma física)

Atemoriza, ofende, degrada o humilla a un/a trabajador/a

Comportamiento hostil que ocurre una vez o con una repetitividad de las acciones

Se efectúa ante la presencia o no de compañeros de trabajo o terceros ajenos.

Se aplica con el propósito de perjudicar la integridad de otra persona tratando de obtener su salida de la organización

**Acoso Laboral tiene
costos para la persona,
la familia, para la
organización y la
comunidad**



Efectos en la autoestima de las personas afectadas

Daños colaterales a la familia, amigos(as),
colegas de las personas afectadas

Baja Productividad

Daños en el clima
organizacional

Costos económicos
por Licencias
médicas prolongadas



FASES DEL ACOSO LABORAL

1

APARICIÓN DE INCIDENTES CRÍTICOS:

Se trata de un incidente específico que puede originar una situación de acoso, puede ser sutil y puede generar desorientación ya que el acosado(a) piensa que son por errores propios las situaciones de hostigamiento que está recibiendo, lo que se traduce en problemas de sueño o otra manifestación corporal

2

PERSUASIÓN SISTEMÁTICA:

Graduación más incisiva del acoso hacia las víctimas con el objetivo de intimidar y hacerle notar que cualquier movimiento para defenderse de su acoso solo conseguirá acrecentar el hostigamiento.

3

INTERVENCIÓN DE LA AUTORIDAD:

La jefatura comienza a tomar conciencia de la situación, por lo que se requieren medidas de intervención que pueden resolver o ocultar el problema

4

ABANDONO DEL TRABAJO:

Debido a la persistencia del problema, el acosado(a) se etiqueta como trabajador(a) "difícil", "conflictivo(a)", problemático(a) o con problemas de salud mental, que desemboca en abandono o expulsión. La persona acosada finalmente, al no recibir apoyo su trabajo se vuelve básico, limitado hasta que decida renunciar.



GRADOS DEL ACOSO LABORAL



Victima es capaz de hacer frente a ataques y mantenerse (no obstante sufre descontento)

Es difícil que la persona pueda eludir los ataques y humillaciones de la que es objeto. Mantenerse en su lugar de trabajo se torna difícil

La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños psicológicos de la víctima se hacen notar (depresión severa, ataques de pánico, respuestas agresivas, intentos de suicidio)

EXPRESIONES DEL ACOSO LABORAL

1

Persecuciones laborales:

aquella reiteración de conductas o evidente arbitrariedad mediante la descalificación, carga excesiva de trabajo o cambios permanentes del horario

2

Discriminaciones laborales:

tratos diferenciados por razones que carezcan de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral

3

Inquietudes laborales:

asignación o no de funciones a menosprecio del funcionario(a) con afán persecutorio o prejuicios de género

4

Entorpecimientos laborales:

Acciones tendientes a obstaculizar el cumplimiento de la labor con perjuicio para el trabajador(a) ya sea a través de la privación, ocultación o inutilización de insumos, documentos o instrumentos para su trabajo

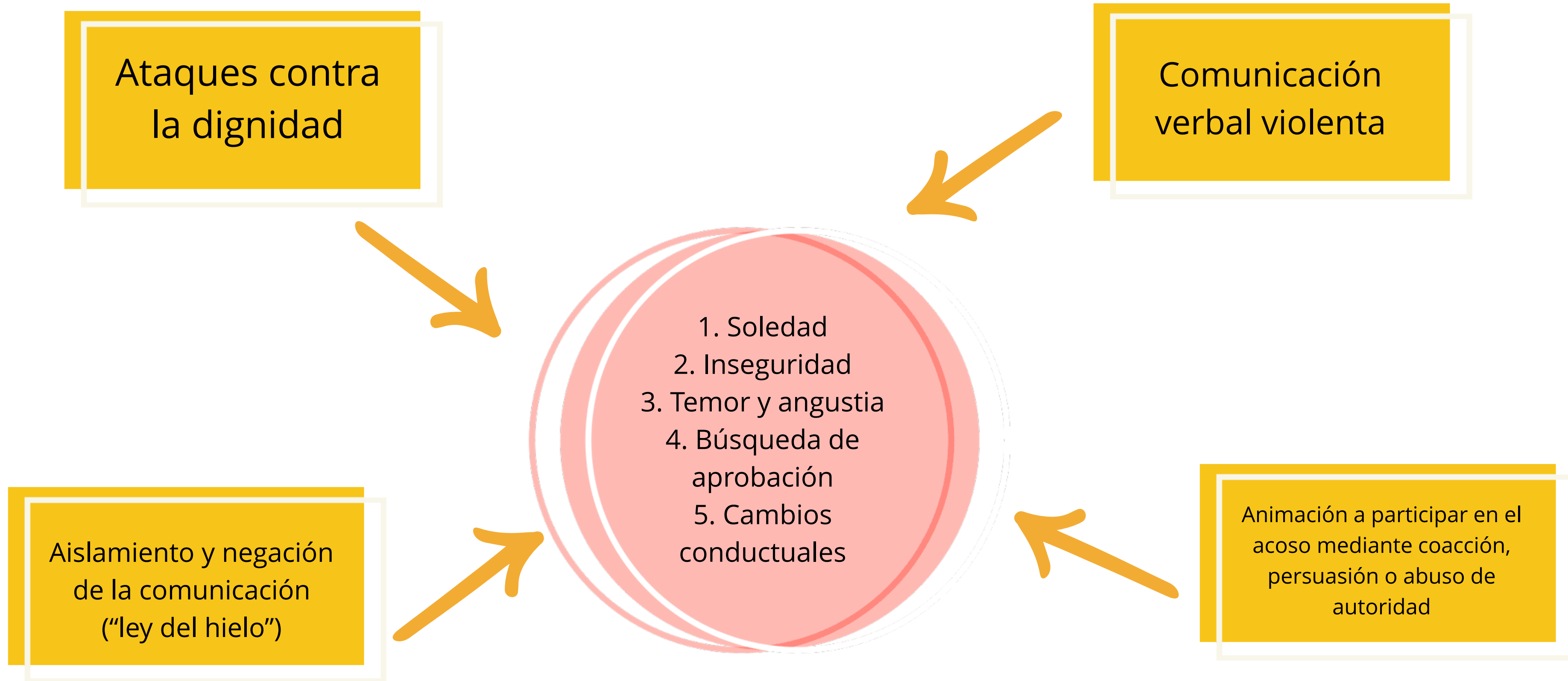


5

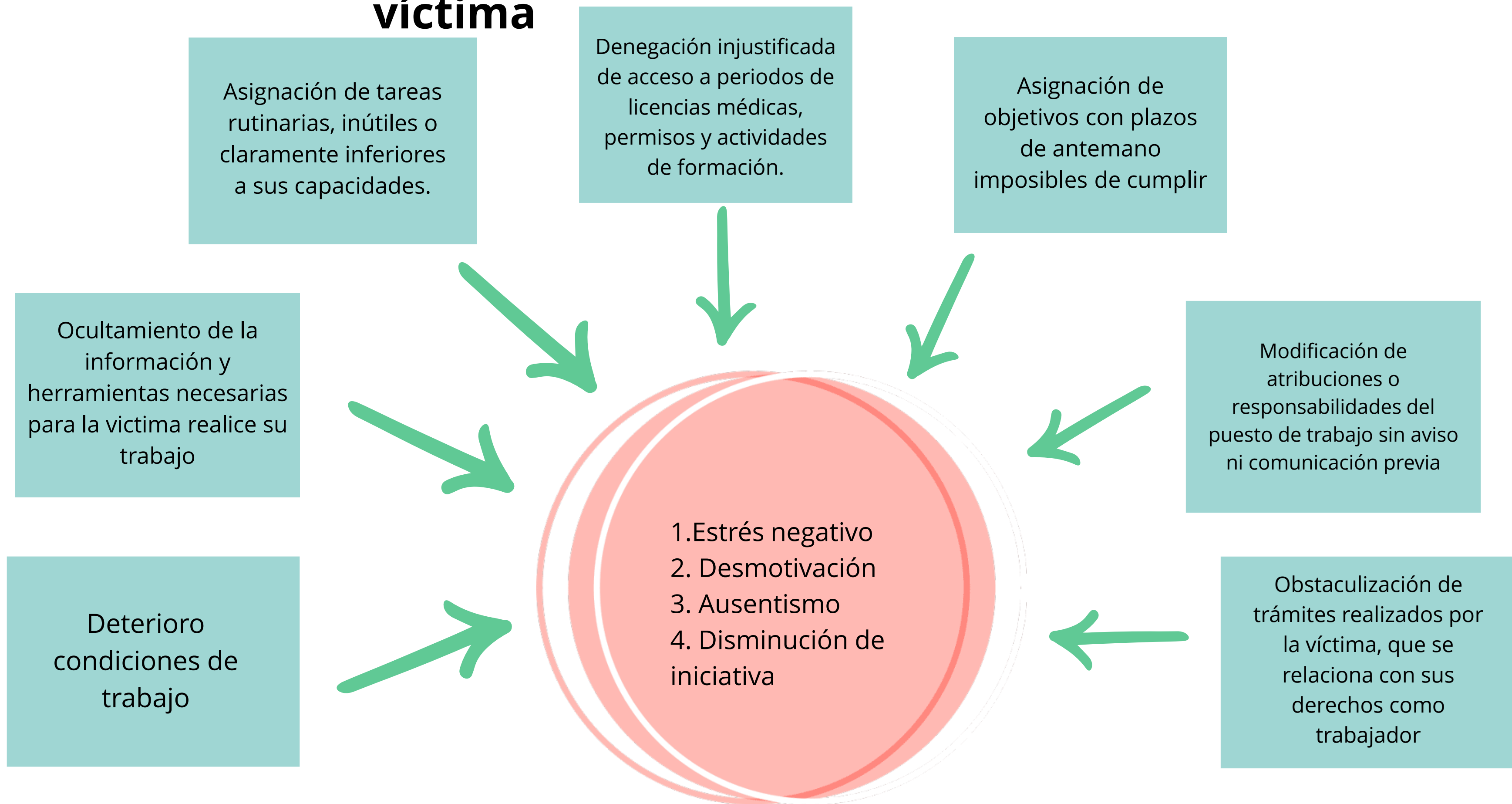
Desprotecciones laborales:

Conductas tendientes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del funcionario(a) diferentes al resto de las personas del equipo de trabajo

Efectos en el ámbito personal sobre la víctima



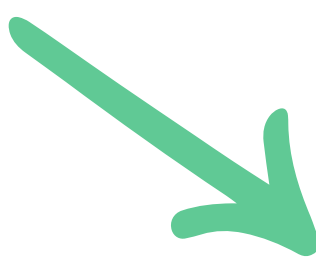
Efectos en el ámbito Laboral sobre la víctima



Efectos en el ámbito profesional sobre la víctima

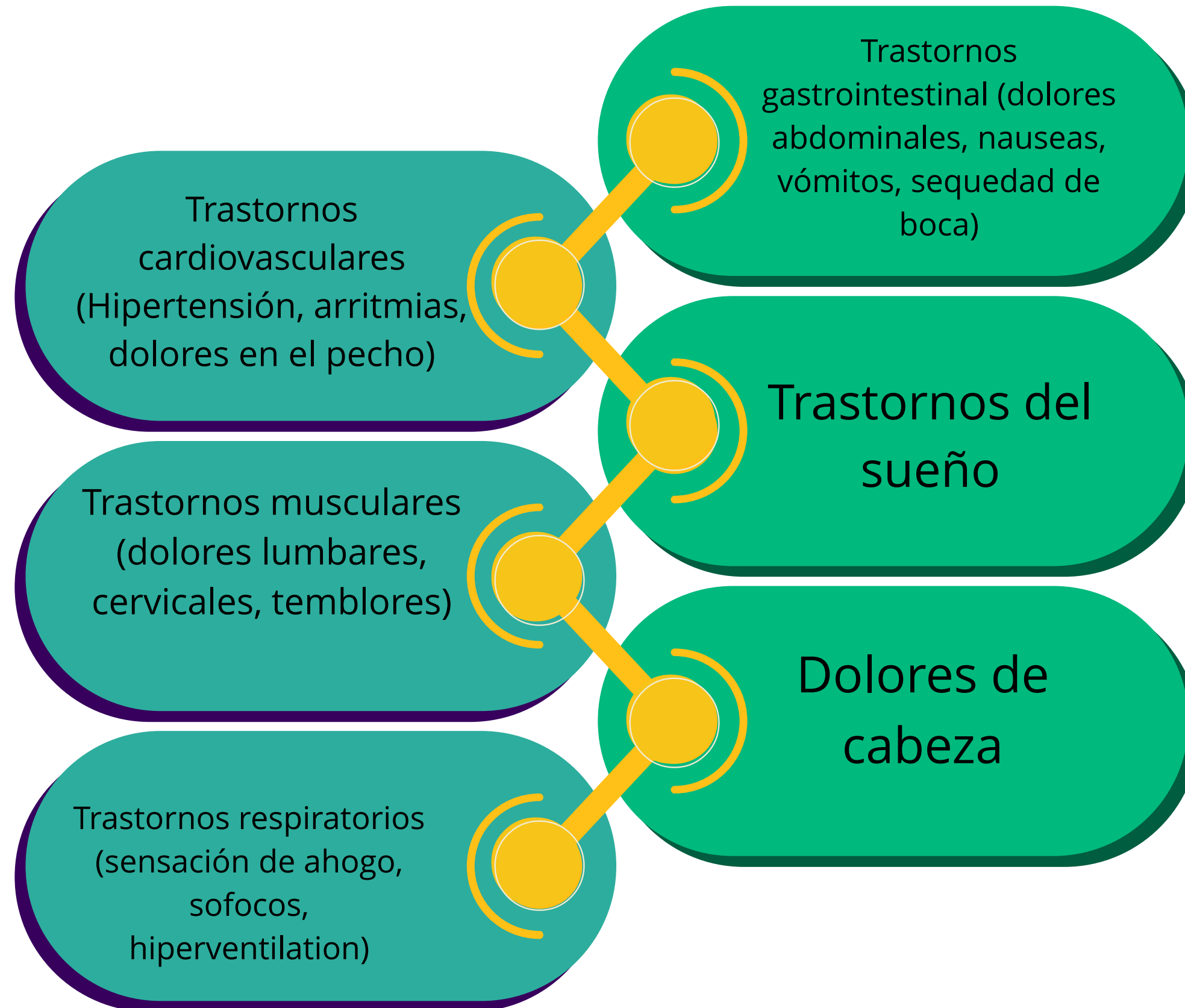
Difamación que menoscaba la reputación o profesionalidad de la víctima

Ridiculización del trabajo, ideas o resultados obtenidos ante los demás trabajadores
caricaturización o parodiando

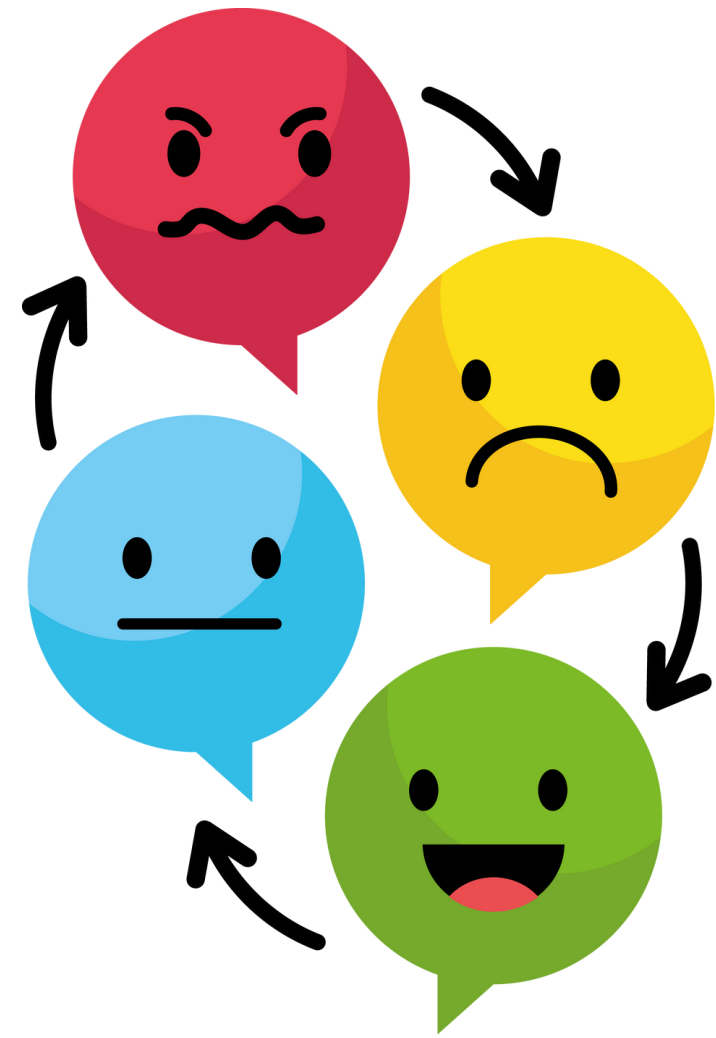


- 1. Disminuye empoderamiento con el cargo
- 2. Respeto Profesional
- 3. Doble presencia laboral
- 4. Menor precisión

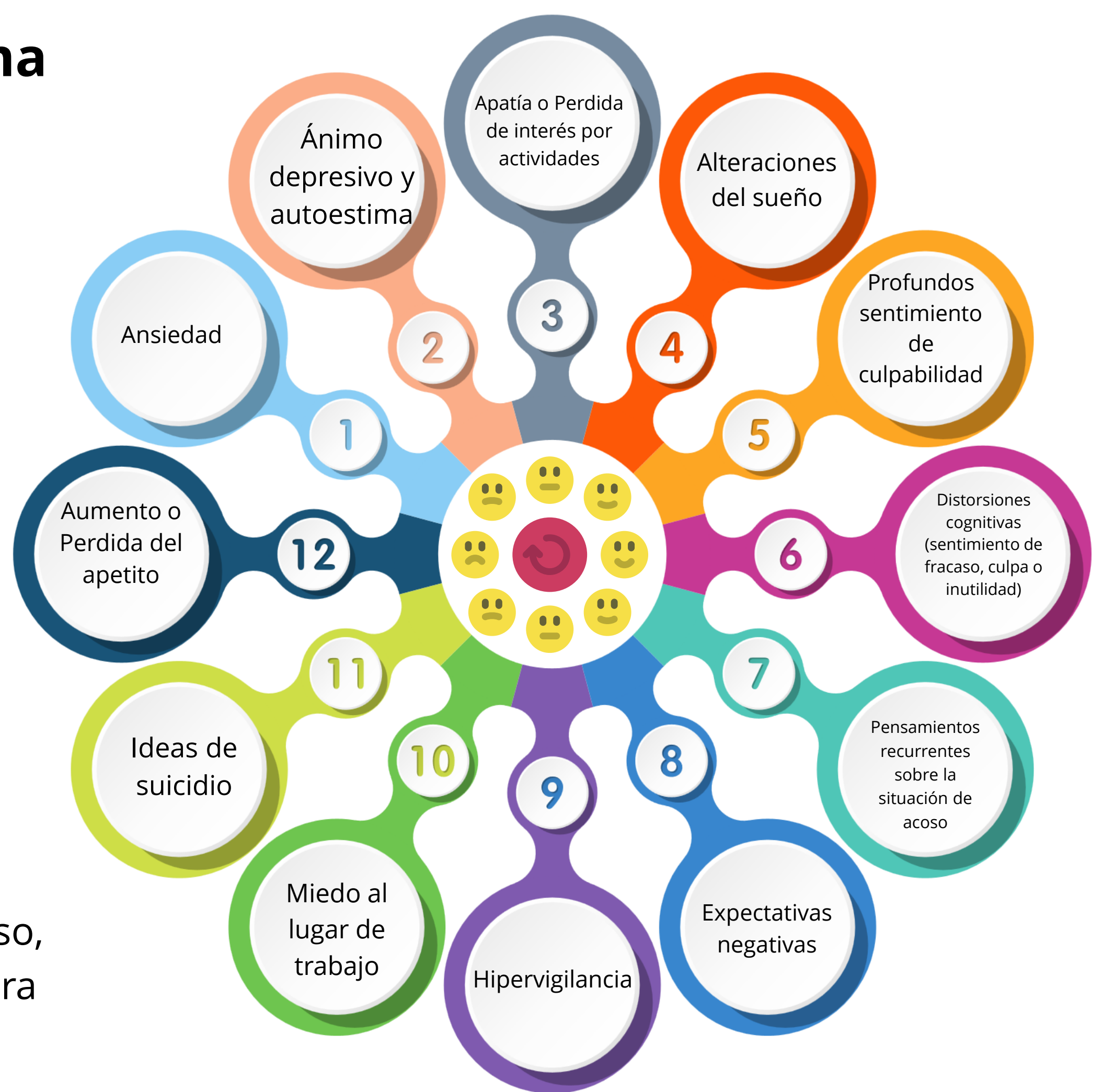
Efectos en el cuerpo sobre la víctima



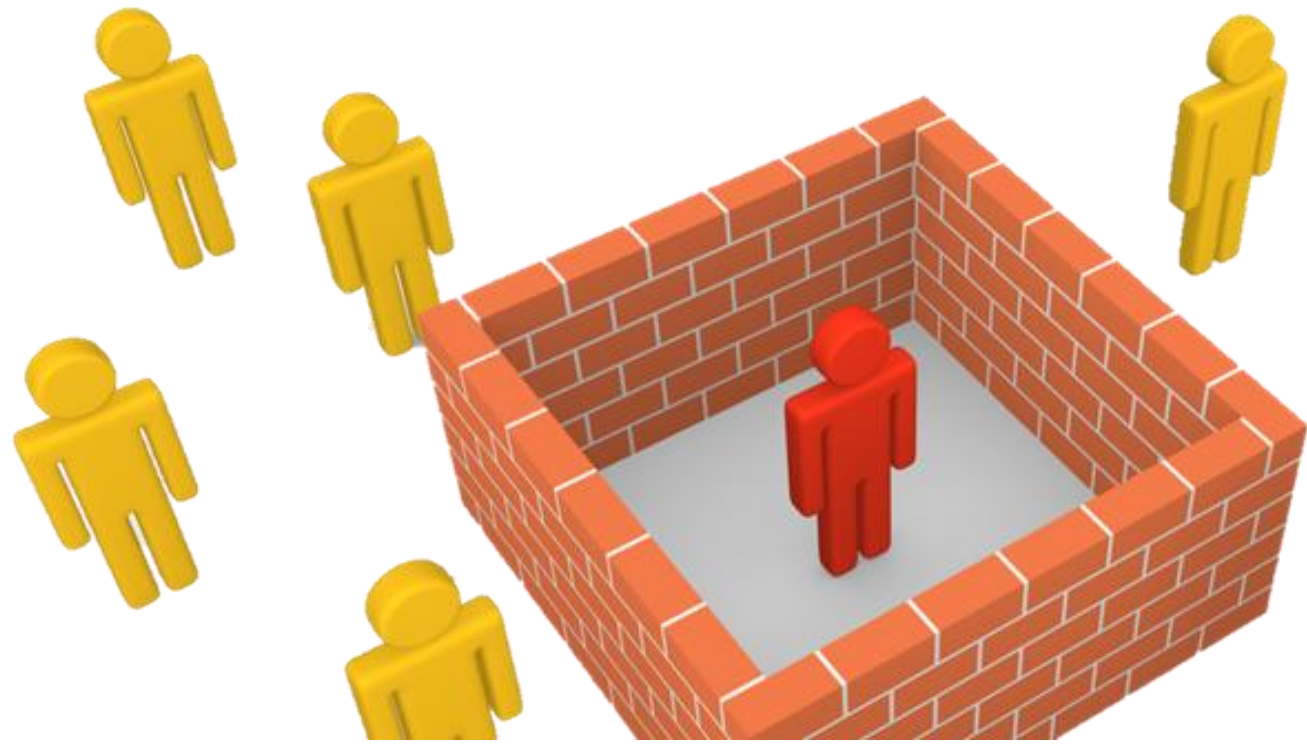
Efectos psicológicos en la víctima



Puede generar severas dificultades de reinserción posterior a la experiencia de acoso, y restablecerse la motivación y seguridad para retomar el



Efectos sociales sobre la víctima



01

Aislamiento

02

Evitación

03

Retraimiento

04

Resignación

05

Sentimiento de “no sentirse parte de su unidad de trabajo”



Ejemplos de conductas abusivas en el acoso

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.

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

Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.

Difamar a la víctima, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.

Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.

Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.

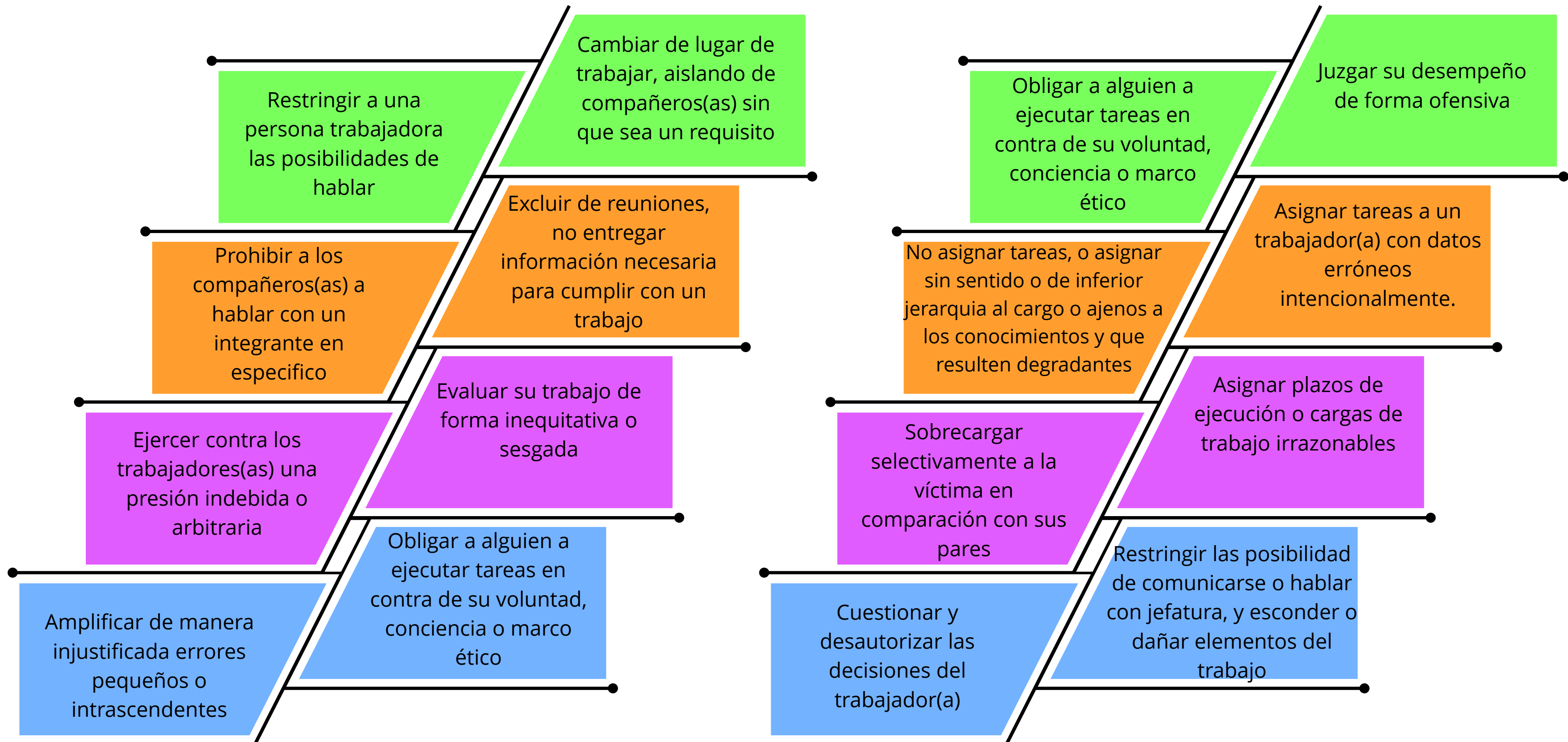
Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.

Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo

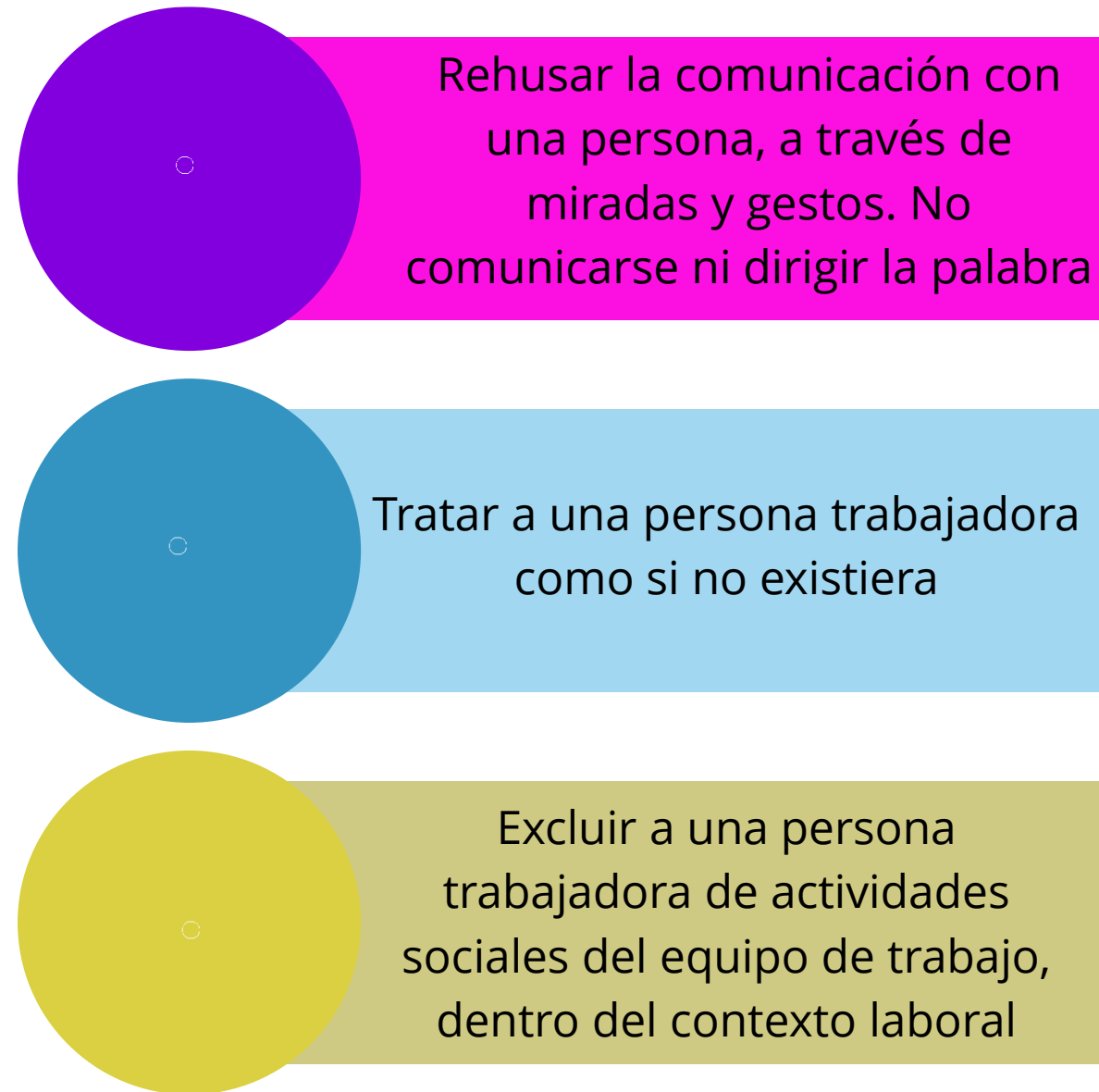
Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.



Ejemplos de conductas abusivas en el acoso en relación al trabajo



Ejemplos de conductas abusivas en el acoso relacionadas a lo social



Ejemplos de conductas abusivas en el acoso relacionadas a vida privada

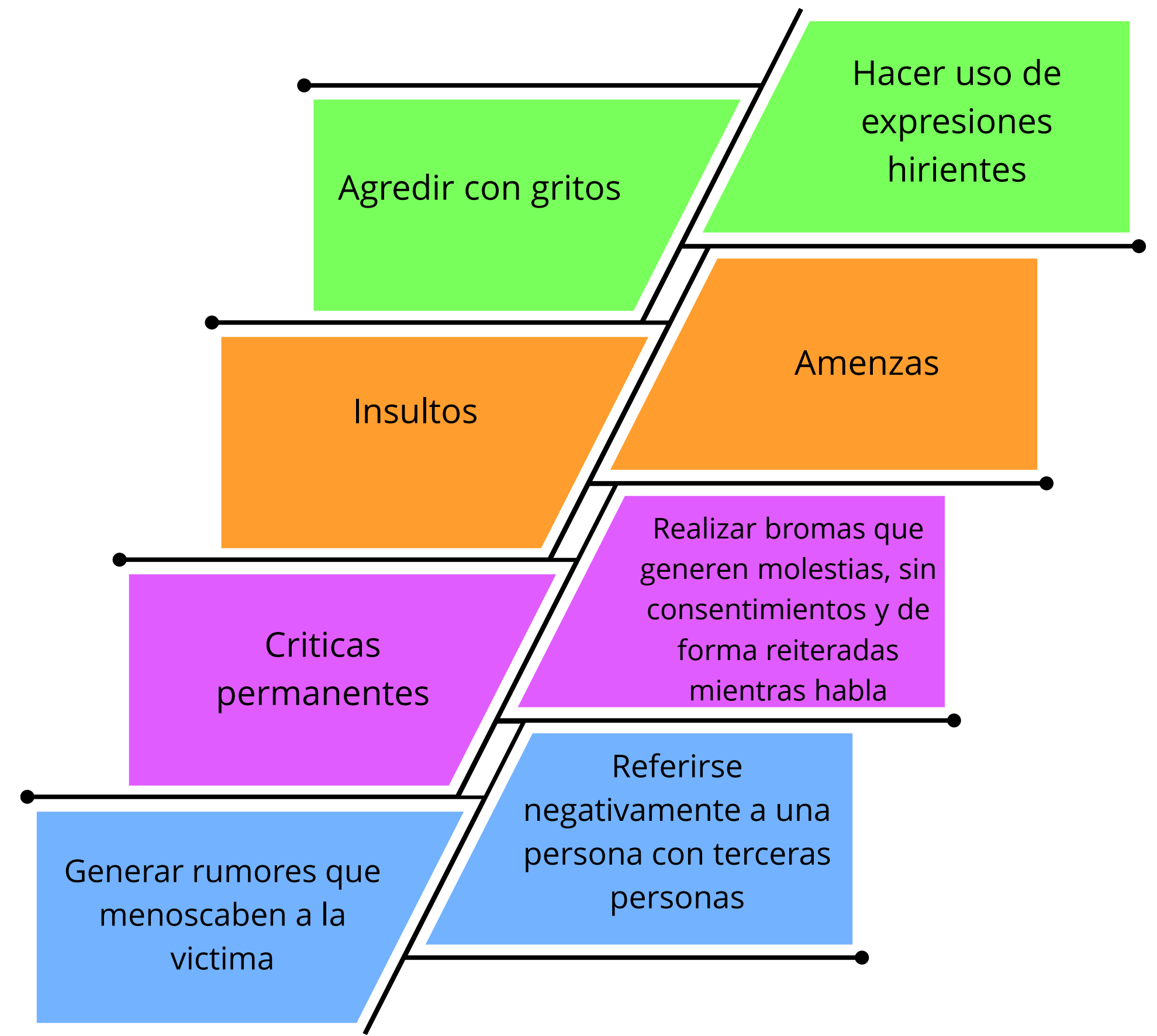


Ejemplos de conductas abusivas en el acoso relacionadas a la salud física de la víctima

Amenazas de violencia física a una persona

Exigirle trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud

Agresiones verbales



Hacer uso de expresiones hirientes

Agredir con gritos

Amenazas

Insultos

Realizar bromas que generen molestias, sin consentimientos y de forma reiteradas mientras habla

Criticas permanentes

Referirse negativamente a una persona con terceras personas

Generar rumores que menoscaben a la victima

NO ES ACOSO CUANDO....

Traslado de
puesto de trabajo

Modificación de las
funciones u horarios

Discrepancias o
diferencias de opiniones

Solicitud de extensión
horaria para terminar un
trabajo

Postergar un 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

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 sin autorización

ACOSO SEXUAL LABORAL

(Quid Pro Quo)

COERCITIVO O CHANTAJE SEXUAL

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, etc.

Intimidación
(Acoso Sexual ambiental)

AMBIENTAL

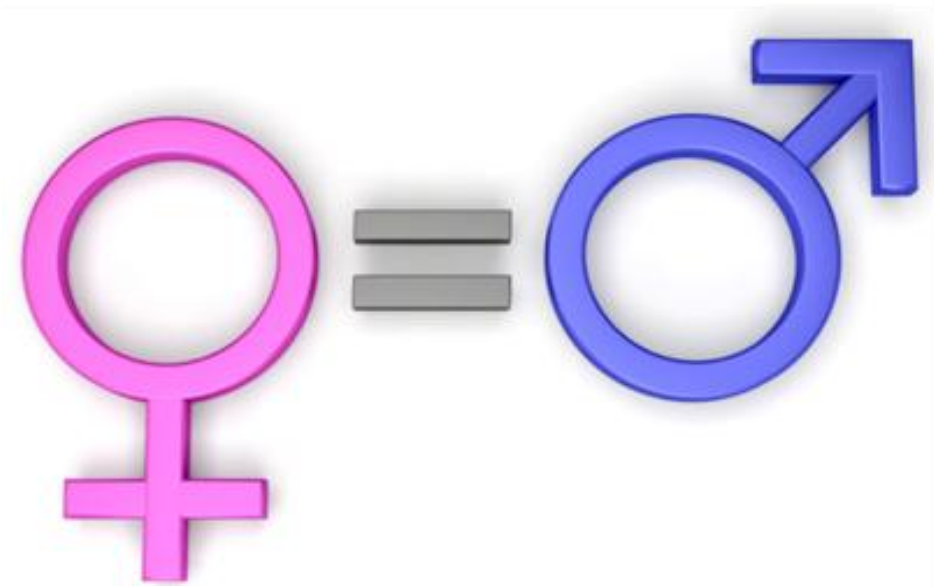
La persona acosadora busca o produce a través de los actos de implicancias sexuales es crear un ambiente hostil para desestabilizar al acosado(a) y que se sienta incomodo a tal punto de que se deteriore su situación laboral

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 oportunidades en el empleo (ley n°20.607)

Promesas de trato preferencial (actual o futuro)

Amenazas que exijan conducta sexual no deseada frente al rechazo

Acoso Sexual Laboral desde la perspectiva de género



Es una manifestación de violencia de género y expresa la desigualdad de poder y el abuso hacia quien es considerado de menor valor o sujeto de dominación por parte de otros. Está asociado a rasgos culturales y estereotipos sexistas que prevalecen a pesar de los cambios experimentados en la sociedad chilena” (MINEDUC, Protocolos contra el Acoso Sexual en Educación Superior)

Manifestación de relaciones de poder en mujeres (todos los niveles jerárquicos)



- Las mujeres están más expuestas a ser víctimas de acoso sexual precisamente porque se encuentra en posiciones de menos poder.
- Aunque también pueden ser objeto de acoso cuando se las percibe como competidoras por el poder

Mitos sobre el acoso sexual y la perspectiva de género



- Falso, lo que ocurre es que todavía existe tolerancia social frente al acoso sexual, ya que consideran conductas naturalmente masculinas y machistas.

"Las mujeres hacen falsos cargos de acoso sexual"

"Las mujeres tienen la culpa de ser acosadas por ser provocadoras"

- Falso, pues los hombres cosifican a las mujeres como objeto sexual de sus fantasías.

- Falso, toda conducta de naturaleza sexual no bienvenida y rechazada en acoso sexual.

"Las conductas sancionadas por la ley son las acciones. por lo tanto, las miradas o comentarios no constituyen violación a los derechos"

"Es normal que los hombres hagan bromas con contenido sexual en público"

- Falso, es parte de la violencia de género sustentada en relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres.

CARACTERÍSTICAS E IMPACTO

ACOSO SEXUAL LABORAL

Características

- 1 Que sea ejercida por una persona
- 2 Que el requerimiento no sea consentido por quien lo recibe
- 3 Que exista requerimiento de carácter sexual
- 4 Que exista un perjuicio para la persona

¡NO, ES NO!



Impacto

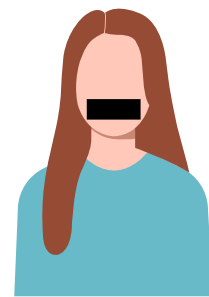
- 1 Manifestación de relaciones de poder
- 2 Influye y amenaza las condiciones de trabajo
- 3 Genera un impacto directo en la salud mental

Prácticas de Acoso Sexual



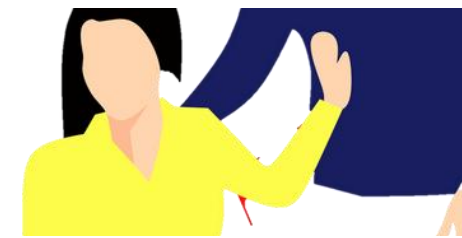
Conductas verbales

- Bromas
- Comentarios sexuales relativos al cuerpo o apariencia de la persona
- Preguntas
- Descripciones
- Fantasías
- Formas denigrantes y/o obscenas,
- Difusión de rumores sobre la vida sexual
- Comunicación de contenido sexual y ofensivo,
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales
- Chismes sexuales humillantes, hostiles u ofensivos
- Insinuaciones sexuales o proposiciones ofensivas o molestas



Conductas no verbales

- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona por su condición sexual



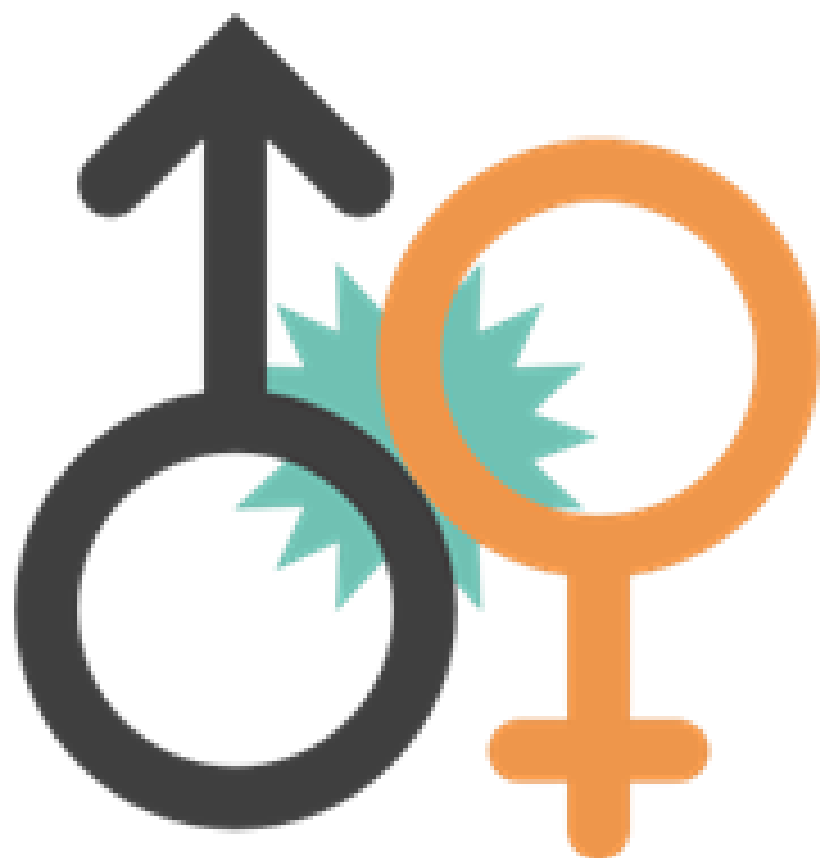
Conductas de carácter físico

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales

Conductas por medios digitales

- Cartas, correos electrónicos y/o misivas con características sexuales
- Exhibición de fotos obscenas, con características sexuales
- Uso de imágenes, fotografías o dibujos de contenido sexual explícito o sugestivo.
- Llamadas, mensajes o notas incógnitas.
- Difusión de amenazas o rumores de carácter sexual

¿Cómo distinguirlo?



Se caracteriza por ser no consentidos por quien los recibe (unilateral), perjudicando su situación laboral o sus oportunidades de empleo

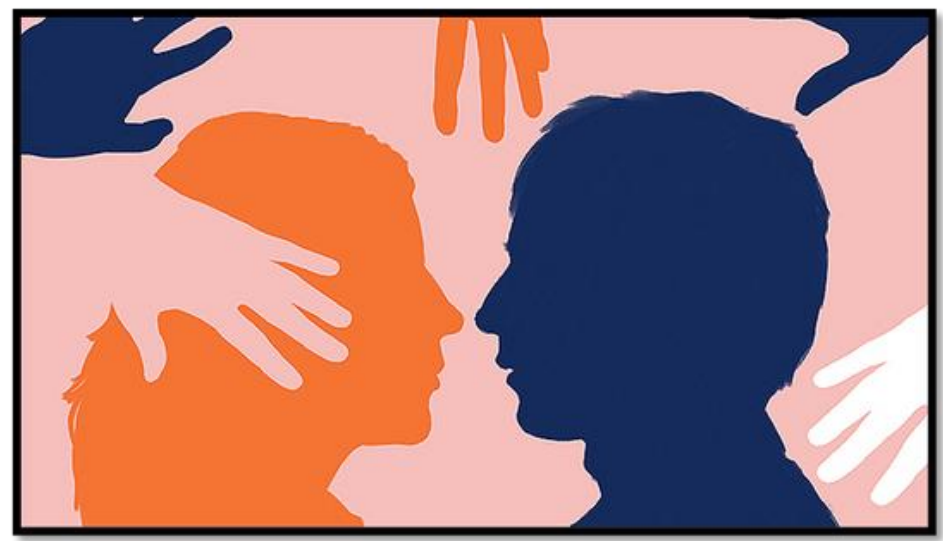
Interfiere con el trabajo individual.

Se da principalmente cuando existe dependencia jerárquica, aunque también con pares y subalternos.

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

Puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón de género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.

Puede ocurrir una vez o reiteradas veces en el tiempo



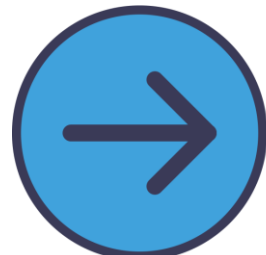
El sometimiento o el rechazo a la conducta de acoso implica...



Condición de empleo de la víctima



Fundamento para la toma de decisiones en el empleo



Interfiere de manera irrazonable con el desempeño de trabajo de la víctima



Trato ofensivo por el rechazo a conductas anteriores



Crea un ambiente de trabajo Intimidante, hostil u ofensivo

DEFINICIÓN DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA



La ley 20.609 establece que las situaciones de discriminación arbitraria son una forma de violación a los derechos humanos, por cuanto, afecta la dignidad de las personas que vivencian este tipo de actos.

DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

1



Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable

2



Que afecten los derechos constitucionales y se funden motivos tales como la raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, el idioma, la ideología política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o falta de estas, el sexo o orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad

PARA PROMOVER EL BUEN TRATO ES IMPORTANTE CONOCER QUE...

LA
COMUNICACIÓN
ESTÁ COMPUESTA
POR

LENGUAJE
CORPORAL

TONO DE VOZ

PALABRAS



01

RESPETA LOS LIMITES DE LAS
PERSONAS

02

CONOCE Y RESPETA LA FORMA DE SALUDAR
DE LOS DEMÁS

03

CUIDA TU LENGUAJE CORPORAL Y TONO DE
VOZ PARA DECIR LAS COSAS

04

PREOCUPATE CUANDO Y COMO COMUNICAR
LAS COSAS DE ACUERDO AL CONTEXTO

05

APRENDE A SABER HASTA CUANDO DECIR
BROMAS, Y DISTINGUIR CUANDO ESTAS
PUEDE MOLESTARLES A LOS DEMÁS

¡Pide disculpas si te equivocas!



MEDIDAS DE RESGUARDO DURANTE LA INVESTIGACIÓN

Sobre la persona denunciada

Artículo 136 Ley 18.834

Las que adopte el fiscal a través de la posibilidad de suspender preventivamente o destinar transitoriamente a la persona denunciada

Con esto **se busca evitar sobre exponer** al funcionario(a) afectado al problema:

Revictimización de la persona trabajadora

2 Victimización secundaria

Sobre la víctima

Ley 21.643 Art.3 numeral

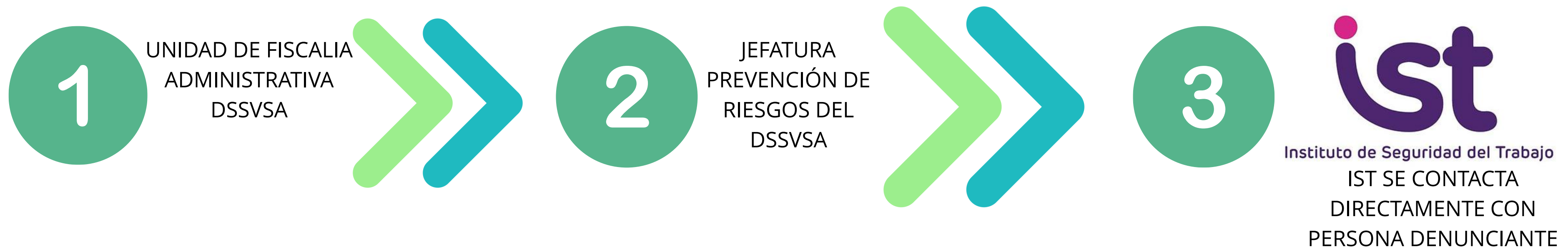
8
Aquellas de carácter cautelar para evitar profundizar daño o la ocurrencia de un nuevo hecho lesivo durante el procedimiento. Ya sea separación de **espacios físicos o atención psicológica temprana**



Instituto de Seguridad del Trabajo

Medidas estarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario o hasta que éste esté afinado

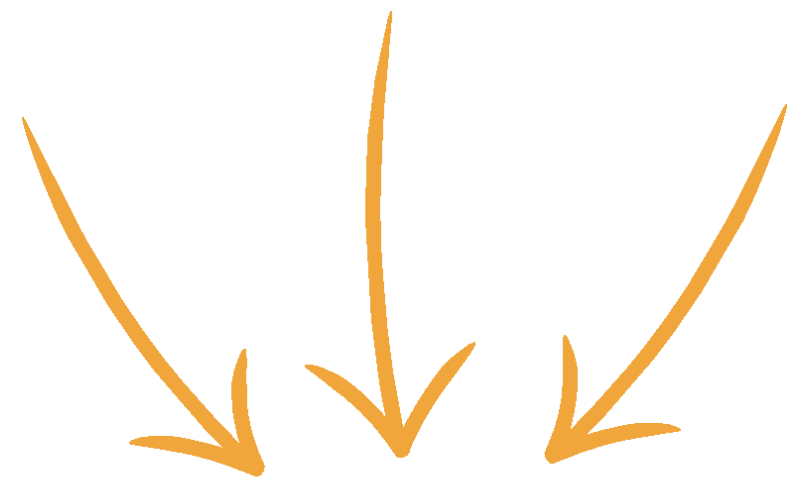
ATENCIÓN PSICOLÓGICA TEMPRANA



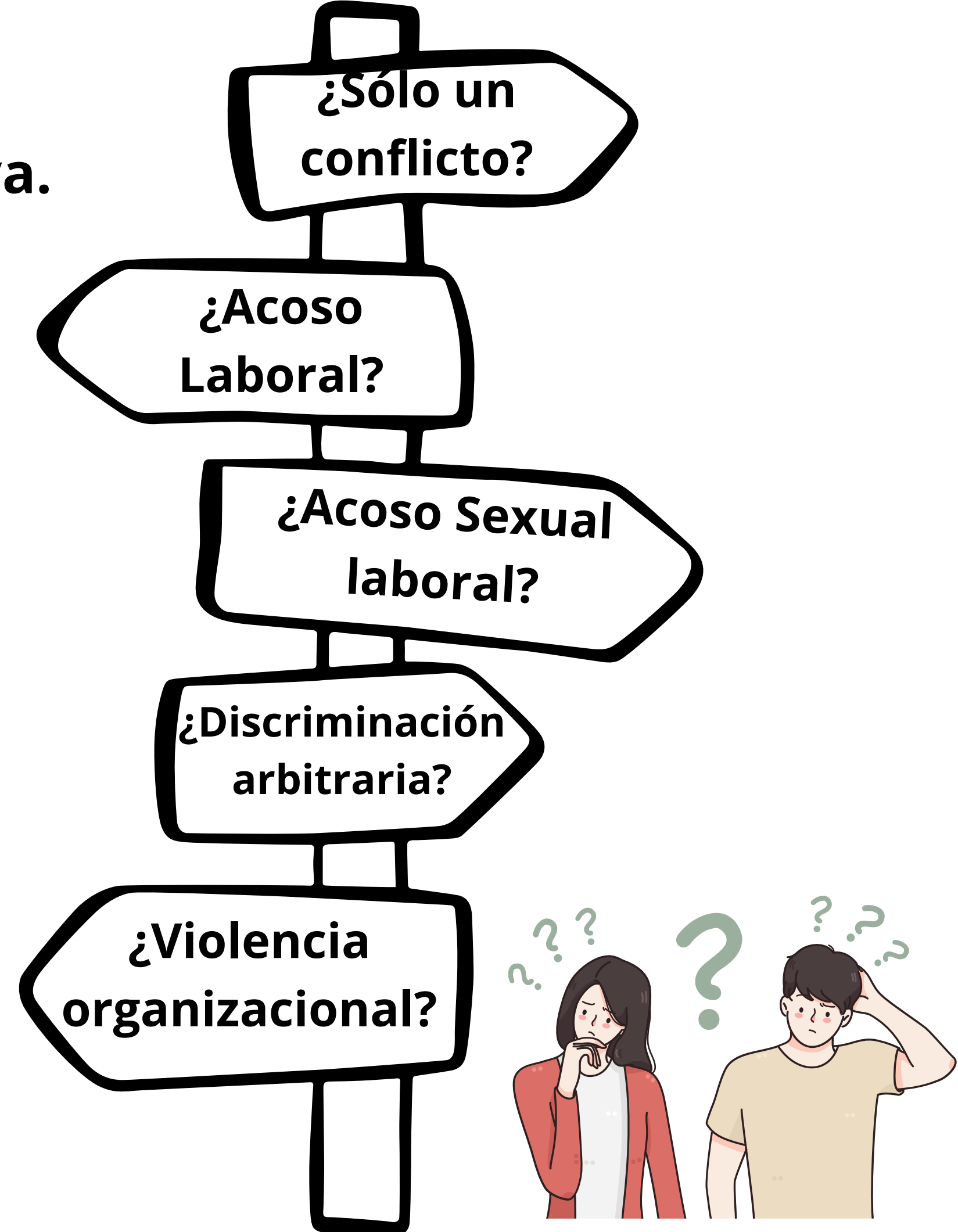
LA PERSONA DENUNCIANTE TENDRÁ DERECHO DE ACEPTAR O RECHAZAR LA ATENCIÓN PSICOLÓGICA INDICÁNDOLO DIRECTAMENTE A IST

La decisión de denunciar y de acudir al espacio de acogida es exclusivamente tuya.

¡Porque a todos y todas nos puede pasar y depende de nosotros contribuir al buen trato...debemos saber de qué se trata!



El espacio de orientación es para que enfrentes de mejor manera la situación que estás experimentando. Sin embargo, eres libre de decidir si lo necesitas



ROL DE LA JEFATURA



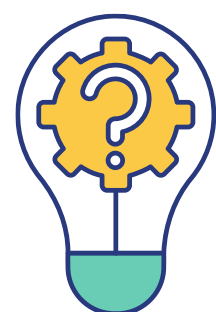
En el caso de que una jefatura esté en conocimiento de una situación de acoso sexual o laboral, se sugiere **que oriente a la persona denunciante sobre los canales de denuncia y deje constancia de ello por escrito** (ej: por correo electrónico)



Comunicar al funcionario(a) afectado de que **existe un espacio de orientación a través de la Unidad de Calidad de Vida y Bienestar del HDS**



¿Necesitas orientación?



ESPACIO CONFIDENCIAL,
PERSONAL Y OPCIONAL
CREADO PARA INFORMAR
DEL PROCEDIMIENTO Y
DESPEJAR DUDAS



Si crees estar viviendo alguna situación de maltrato, acoso laboral, acoso sexual laboral o discriminación arbitraria

- Puedes recibir, sólo si así lo quieres, orientación en la Unidad de Calidad de Vida y Bienestar

Características de la orientación individual de VALS

Orientar e informar ante una posible situación de Acoso Laboral o Acoso Sexual, Violencia organizacional y discriminación arbitraria (no decide sobre la existencia de uno u otro)

Orientar respecto al procedimiento de denuncia y sanción ante este tipo de conductas cuando un funcionario/a lo solicite

La orientación es opcional, es decir, el funcionario/a puede optar por recibir o no orientación para realizar una denuncia

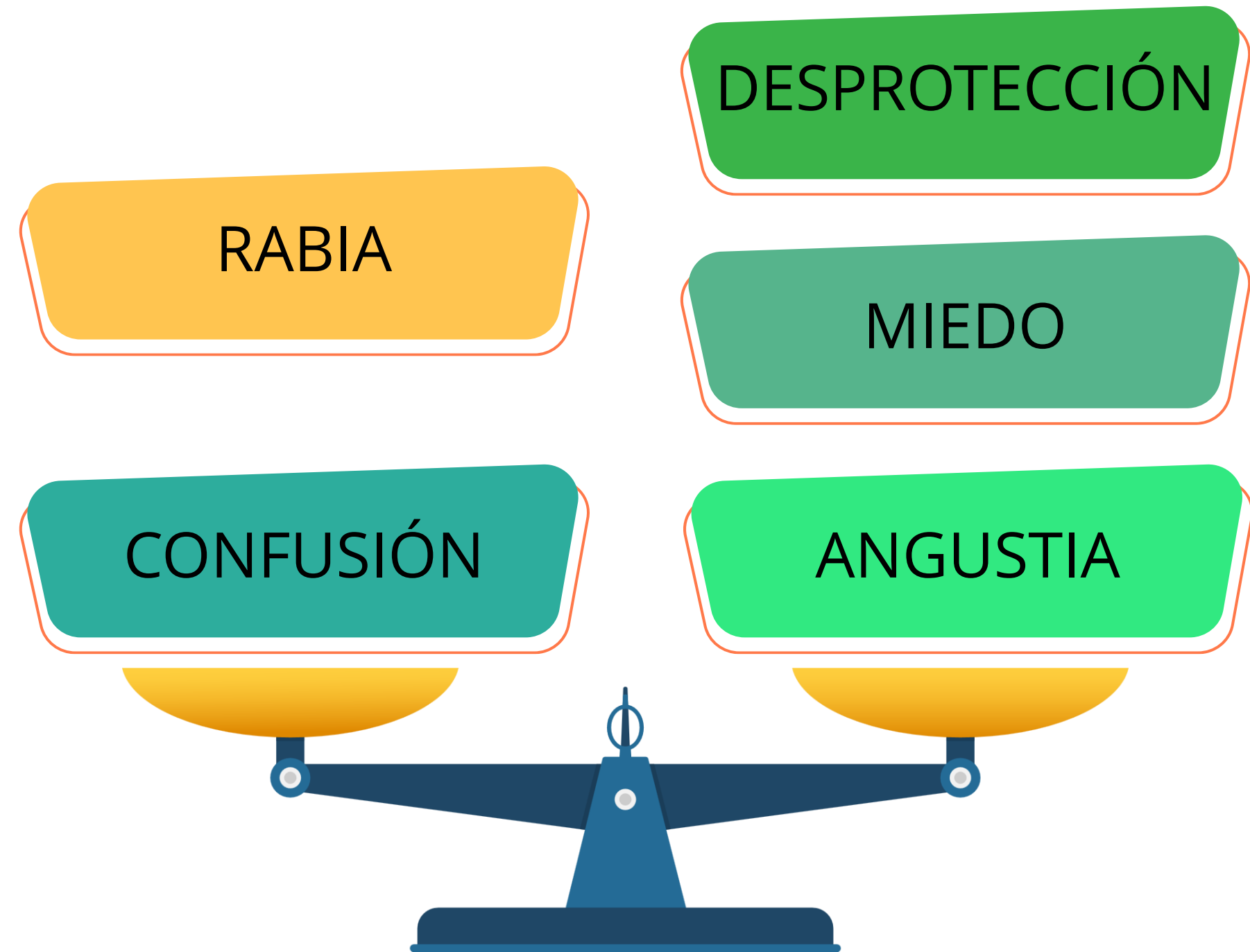
Porqué se recomienda recibir orientación?



Las personas tienen su estado emocional alterado en estas situaciones, por lo tanto, aumenta muchísimo el estrés y se pueden mezclar todas las emociones



¿ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA ORGANIZACIONAL?



CONDICIONES DEL ESPACIO DE ORIENTACIÓN

TOP SECRET

FISICAS



 **FAVOR NO INTERRUMPIR ESTAMOS EN ENTREVISTA** 

 *No olvide llevarse nuestros datos para que nos pueda ubicar vía mail o por teléfono.*

Y si es muy urgente, deje sus datos con las secretarias de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas



PSICOSOCIALES



APOYO GESTIÓN DE EMOCIONES

Para coordinar orientación comunicate con Olga Sáez Díaz



Tu eliges con quien recibir tu orientación VALS



[+56 9 7869 3358](tel:+56978693358)

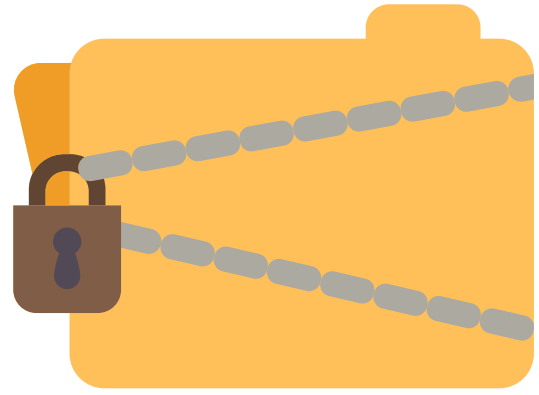


[+56322577289](tel:+56322577289)



Olga.saezd@redsalud.gob.cl





DESCARGA EL PROTOCOLO VALS



PROCEDIMIENTO INTERNO DE
DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y
SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y
ACOSO LABORAL
(VALS)

CONFIDENTIAL

¿Quién puede denunciar?

Cualquier persona que haya experimentado o presenciado acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo durante o posterior a ejercer las funciones en el servicio.



Puede ser realizada por la presunta víctima o un tercero que haya presenciado y tome conocimiento del hecho o a ruego de la presunta víctima.

Dictamen N°350740/2023 CGR: “previo a recurrir ante esta entidad fiscalizadora resulta necesario que la persona denunciante active los mecanismos e instrumentos contemplados en el procedimiento interno”....

INTERVINIENTES DEL PROCESO Y SUS ROLES

**ORIENTADOR(A)
DENUNCIA
VALS**

1

- FUNCIONARIO/A DESIGNADO PARA BRINDAR PRIMERA ACOGIDA A QUIEN PRESENTA LA DENUNCIA POR MALTRATO, ACOSO O DISCRIMINACION ARBITRARIA.

2

- LA FUNCION ES ORIENTAR E INFORMAR AL FUNCIONARIO /A DENUNCIANTE SOBRE EL PROCEDER DE LA DENUNCIA Y LOS PASOS QUE SE DEBEN SEGUIR .

**RECEPTOR(A)
DE
LA DENUNCIA**

1

**SECRETARIA OFICINA DE
PARTES DE HOSPITAL**

PERSONA QUE RECIBE LA DENUNCIA PARA SER ENIADA AL DIRECTOR DEL SERVICIO.

**DIRECTOR
SSVSA**

1

- RECEPCIONA LA DENUNCIA Y EVALÚA SI LA ACOGE O DESESTIMA Y DESIGNA FISCAL.

2

- DECIDE EL RESULTADO DE UN PROCESO DISCIPLINARIO (SANCIONES, ABSOLUCION O SOBRESEIMIENTO)

3

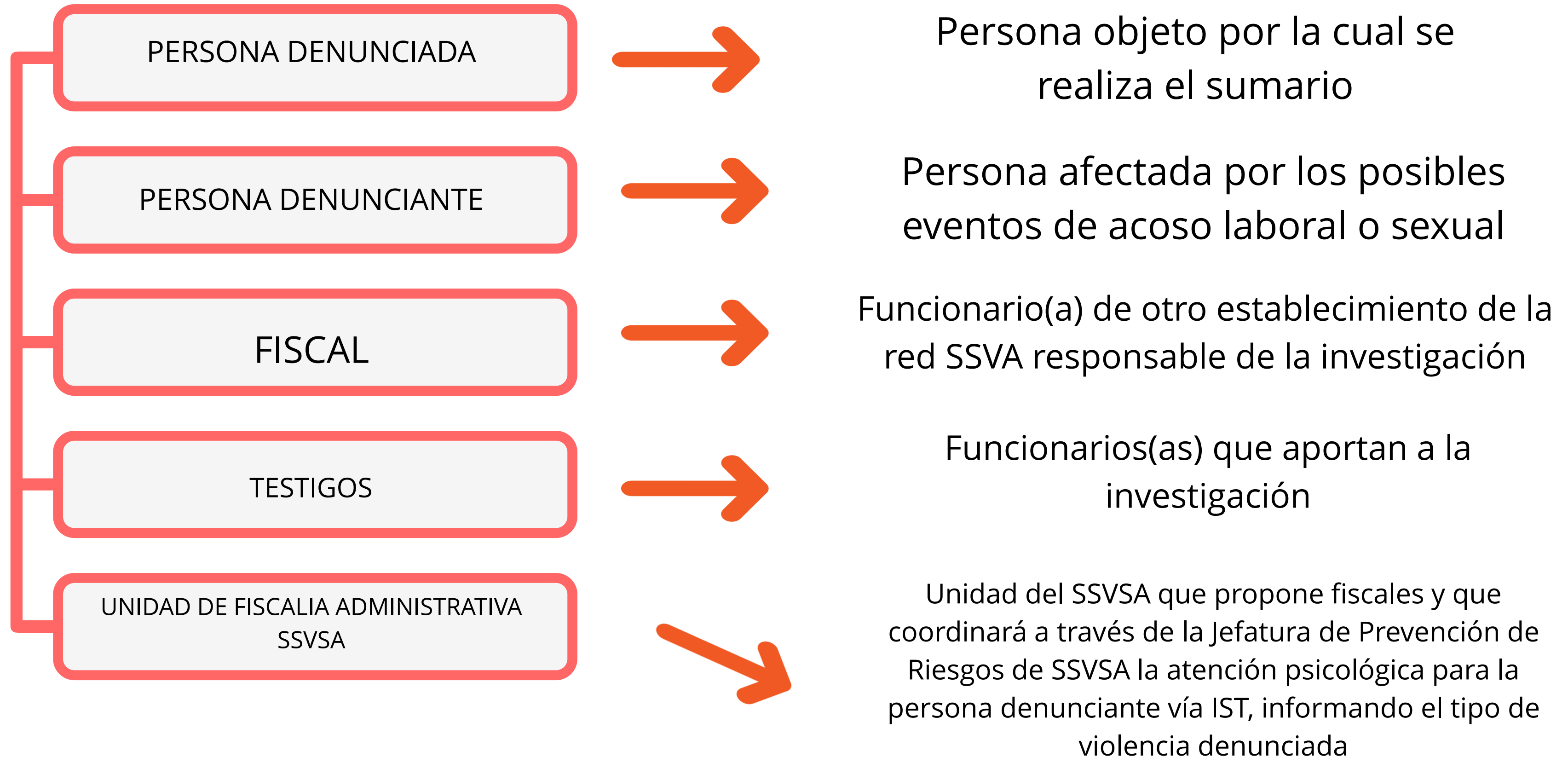
- EN BASES A LA PROPUESTA DEL O LA FISCAL. PARA CASOS ESPECIALES, SE DEFINEN RECEPTORE/AS SIN

4

- POTESTAD SANCIONATORIA, QUIENES DERIVARAN A LA DENUNCIA A LA AUTORIDAD COMPETENTE.



INTERVINIENTES DEL PROCESO Y SUS ROLES

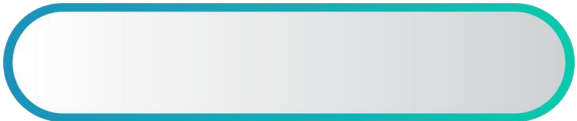


¡¡IMPORTANTE!

Las denuncias que no cumplan con lo establecido en el protocolo **podrán entenderse por “no presentadas”**

Las personas con licencia médica no deben realizar ningún tipo de acción administrativa, sin embargo **de igual manera pueden presentar denuncias**

¿Qué debes saber cuando se instruye Investigación?



La notificación de la denuncia corresponde exclusivamente al Fiscal y no al espacio de orientación



Durante el proceso sumarial, la información es confidencial entre el/la fiscal y las personas que investiga



El denunciante siempre podrá consultar, si así lo requiere, sobre el estado o etapa en la cual se encuentra el Sumario Administrativo a los espacios de orientación



El espacio de orientación no puede brindar información, aunque le consulten, sobre temas internos de la investigación que puedan afectar a la privacidad del proceso, solo puede informar sobre las etapas del proceso



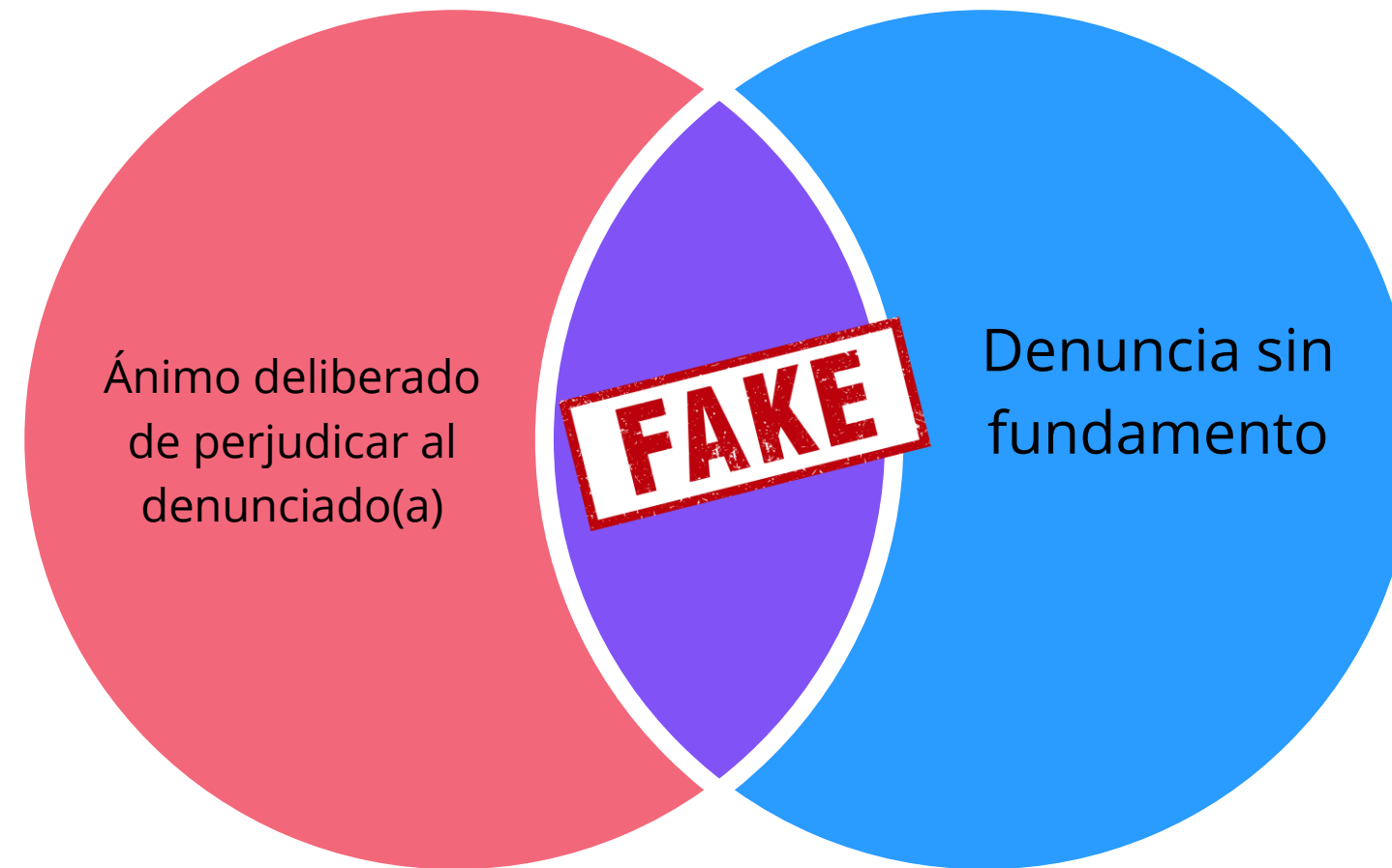
El espacio de orientación no puede brindar información, aunque le consulten, sobre temas internos de la investigación que puedan afectar a la privacidad del proceso, solo puede informar sobre las etapas del proceso



La comunicación, las consultas y nuevos antecedentes que puedan surgir durante la fase indagatoria del sumario administrativo, será un nexo directo y exclusivo entre el fiscal y las partes del proceso

Sobre la falsa denuncia

Si tras la investigación se comprueba...



Artículo 125 Estatuto Administrativo letra d)
**...sanciona con medida disciplinaria de
Destitución**





¿Sientes miedo que por denunciar se puedan intensificar las acciones violentas de acoso?



Tendrás derecho a:

1. Aportar antecedentes
2. Conocer el contenido de la investigación desde la formulación de cargos
3. a ser notificados(as) e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario(a) inculcado(a)

ARTICULO 90 A

Estatuto Administrativo

Este artículo te protege cuando realizas una denuncia de acoso

1

Art 90 A, letra A:

No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión de empleo o de destitución desde que el Director recibe la denuncia hasta 90 días posterior al termino del sumario administrativo.

2

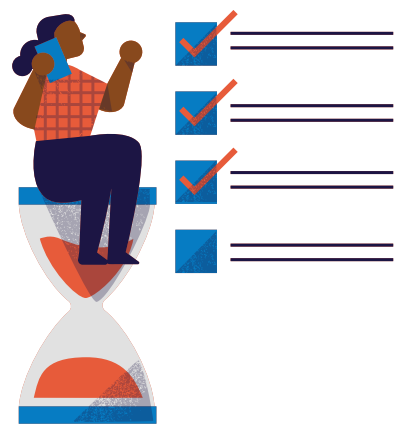
Art. 90 A, letra B:

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

3

Art 90 A, letra C:

No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso que refieren las letras anteriores, salvo que expresamente lo solicitare el denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales.



SOBRE LOS PLAZOS

Artículo 135 ley 18.834



La persona podrá recurrir a Contraloría si no hay celeridad en el proceso disciplinario
Dictamen N°039812N17



SOBRE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS POSIBLES

La determinación de las medidas disciplinarias por parte de la fiscalía contempla los siguientes principios

1

PERTINENCIA

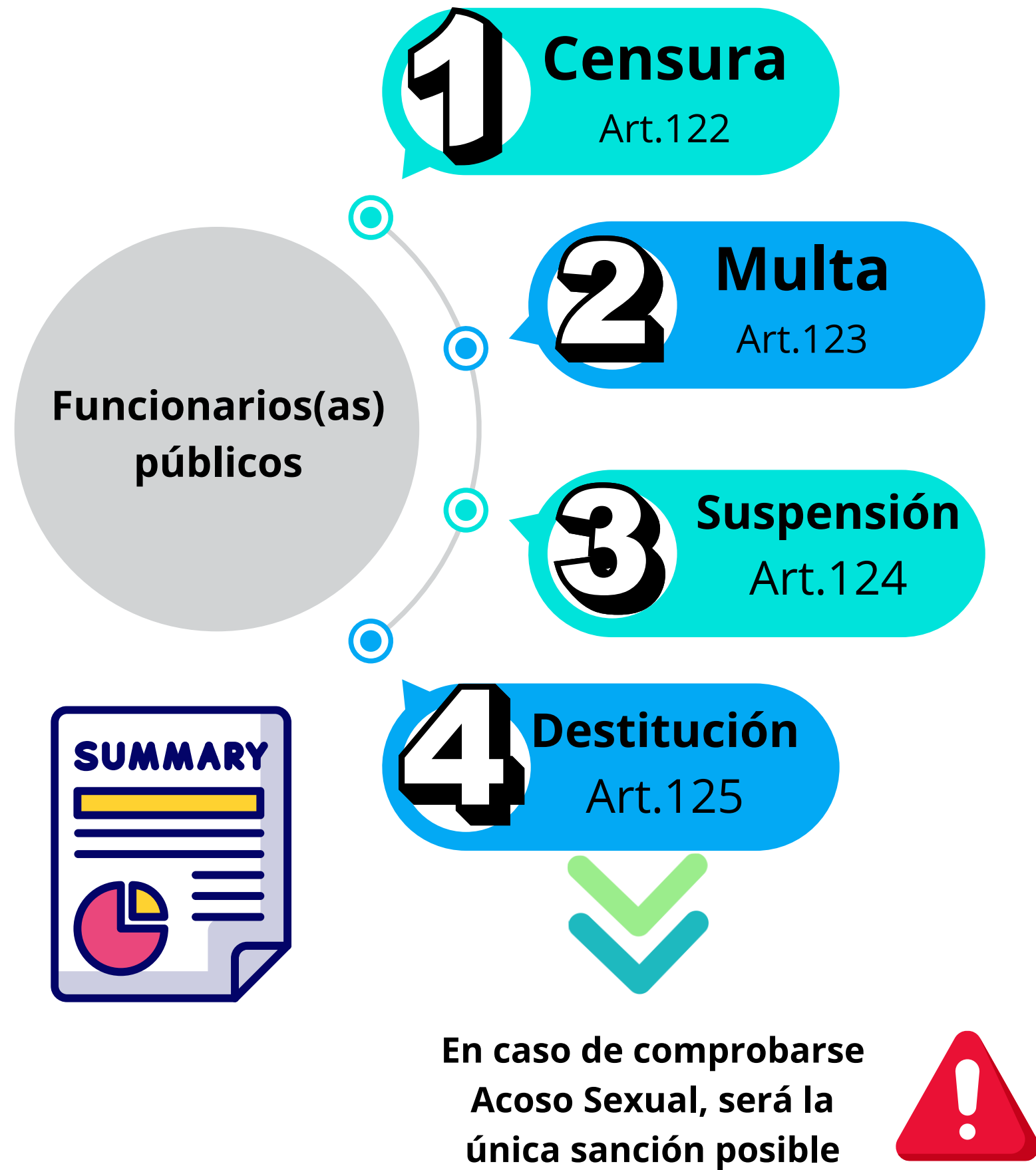
Congruencia entre la falta cometida y sanción aplicada

2

OBJETIVIDAD

Imparciales, igualdad en la toma de decisiones eliminando discriminación frente a un hecho o persona

¿Cómo se sanciona?



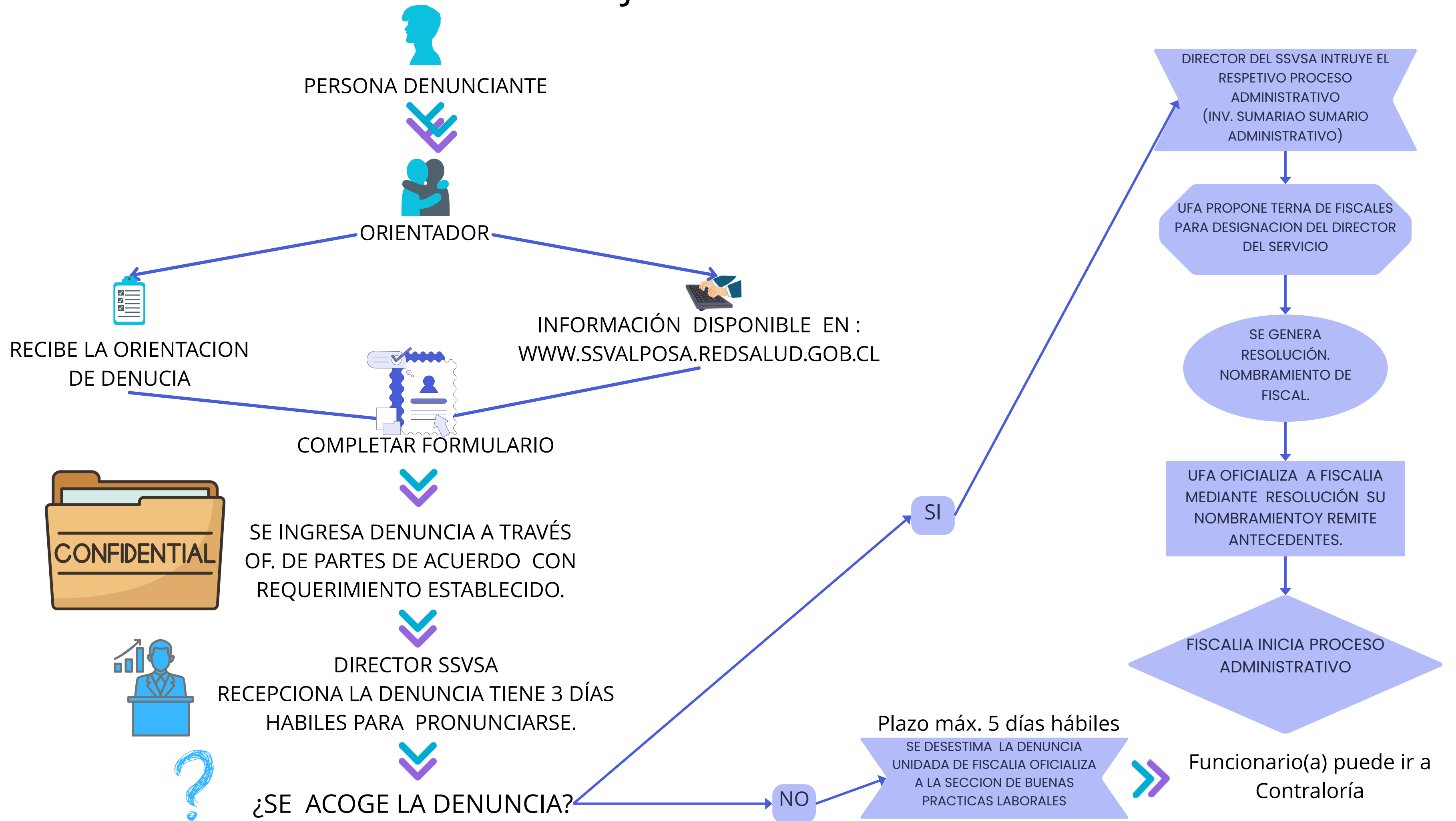
Proporcionalidad - Graduación de la Inhabilidad

Ley 21.643

Se añade un inciso final al Art. 121 de la ley 18.834

En caso que se aplique la medida de destitución por acoso laboral, el fiscal **podrá determinar que el funcionario(a) se encuentra eximido(a) de cumplir el plazo de cinco años de inhabilidad** de ingreso, lo que no será aplicable respecto de la institución que aplica medida

FLUJOGRAMA DEL PROCESO DE DENUNCIA



Activación del procedimiento interno

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

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



Identificación de situación vivida por el denunciante.

➤ **IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA DENUNCIANTE**

(marque con una X la alternativa que corresponda):

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



identificación de quien denuncia (afectado(a) o tercero)

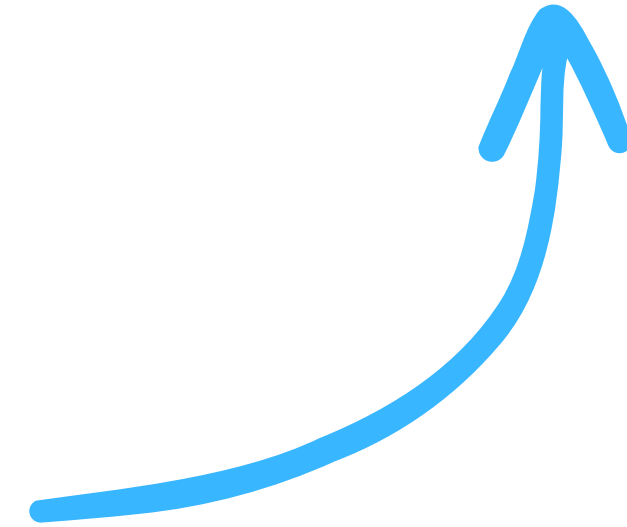
Activación del procedimiento interno

Para su tramitación, provee los siguientes antecedentes:

DATOS PERSONA DENUNCIANTE

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

Datos denunciante o persona afectada.

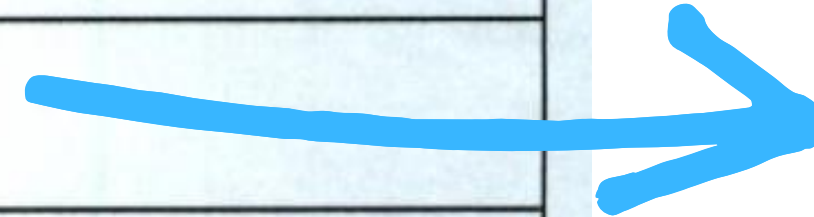


Establecimiento y Unidad a la que pertenece:			
Cargo / Estamento:			
Teléfono personal:		Teléfono institucional (opcional):	
Correo electrónico:			
Nombre jefatura directa:			

Activación del procedimiento interno

DATOS PERSONA DENUNCIADA

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



Datos de
persona
denuncia.

Activación del procedimiento interno

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

1. Relación jerárquica respecto a la persona denunciada:

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

2. ¿Usted trabaja directamente con la persona denunciada?

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

Datos relevantes
acerca de suceso
a denunciar



Activación del procedimiento interno

3. ¿Comunicó estos hechos a su superior jerárquico?

	SI	Fecha aprox.:
	NO	Explique:
	Otra	¿Quién?

A quién se le comunicó sobre estos hechos

4. ¿Con qué frecuencia ha ocurrido?

	Una sola vez
	Varias veces
	De manera continua hasta la presente fecha

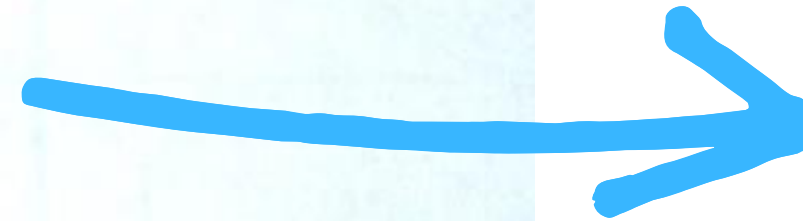
Frecuencia de las situaciones de acoso

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

Activación del procedimiento interno

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

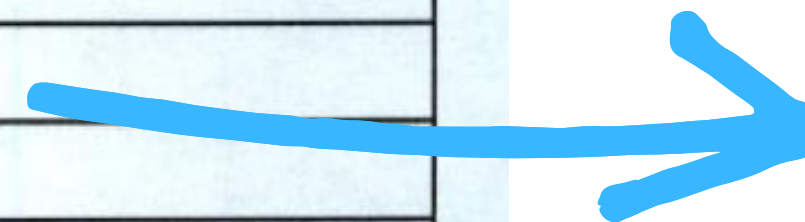
<input type="checkbox"/>	Nadie los presencié
<input type="checkbox"/>	Los presencié una persona
<input type="checkbox"/>	Los presenciaron dos o más personas



señalar si los hechos fueron observados por un tercero

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

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

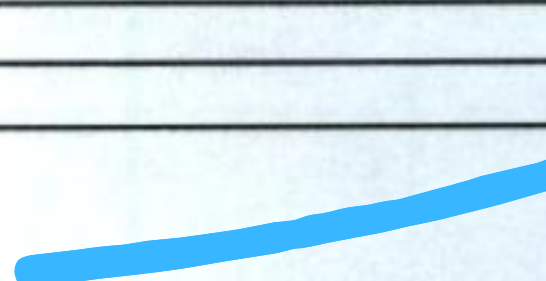


Informar testigos

Activación del procedimiento interno

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

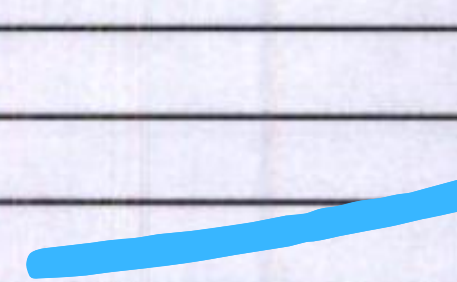
	Sigue Igual
	Es tensa e incómoda
	Fui asignado/a en otra área
	Otras, describir:



Indicar como está su situación laboral con los hechos de acoso

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

	Emocional
	Social
	Física
	Laboral
	Todas las anteriores
	Otras, describir:



Indicar como ésta afectando los hechos de acoso

Activación del procedimiento interno

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

Indicar si existió alguna conducta por parte del denunciado(a) que originó las eventos de acoso

14. Para acreditar la denuncia, cuenta con:

<input type="checkbox"/>	Ninguna evidencia específica
<input type="checkbox"/>	Documentos (cartas, pantallazos, mails, parte policial, etc.)
<input type="checkbox"/>	Testigos
<input type="checkbox"/>	Fotografías
<input type="checkbox"/>	Otros, especificar:

Indicar con que cuenta para sustentar la denuncia

Activación del procedimiento interno

Condiciones y términos de la denuncia

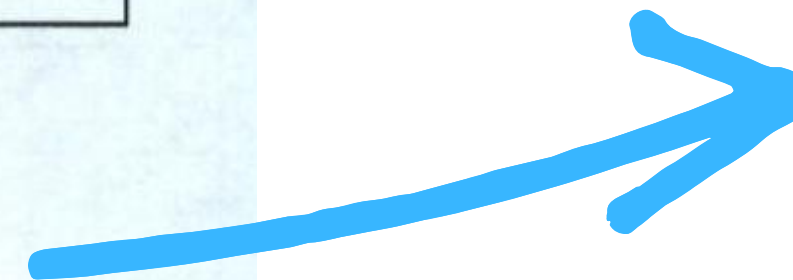
IMPORTANTE:

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

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

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

Nombre Completo	Firma	Fecha de denuncia

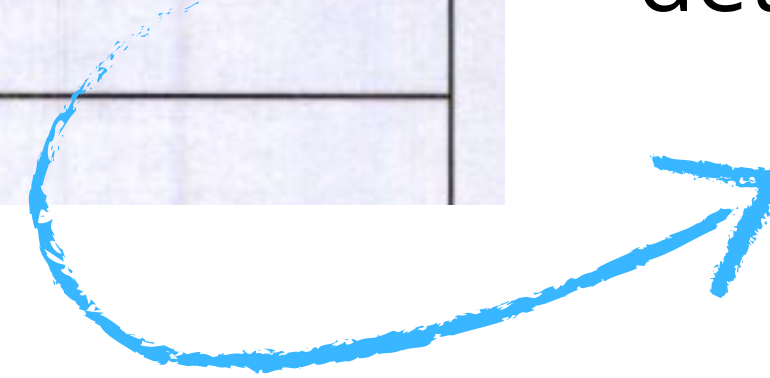


Condiciones finales de la formalización de la denuncia

Activación del procedimiento interno

15. Detalle la narración de los hechos denunciados en orden cronológico (considerar: nombres, lugares, fechas, detalles que complementen la denuncia).

Se deben describir detalladamente los hechos



Elementos importantes del relato

- 01 Orden cronológico
- 02 Cómo me están afectando cada hechos
- 03 Ámbitos de la vida en que me afectan cada hecho
- 04 Que emociones me genera cada hecho
- 05 A quién le he contado o ha observado cada hecho

Activación del procedimiento interno

COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS

(Copia de la persona que entrega el documento)

Firma Persona que denuncia

Fecha ___/___/___

(Fecha entrega del documento)

Nombre y Firma; Receptor de denuncia VALS

(Este comprobante debe ser timbrado en su recepción)



COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS

Respaldo receptor de denuncia VALS

Firma Persona que denuncia

Fecha ___/___/___

(Fecha entrega del documento)

Nombre – Firma Receptor de denuncia VALS



Activación del procedimiento interno

FORMATO SOBRE DE DENUNCIA

- Reverso del sobre

A: D. XXXXXX
Director(a) del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio
Presente

CONFIDENCIAL

- Frente del sobre

Materia: VALS N° _____