

Departamento de Asesoría Jurídica

Int. Fecha:

EXENTA N° 1571

MAT.: Aprueba nuevo Reglamento interno para denuncias, investigación y sanción de acoso Laboral y/o Sexual, y Maltrato laboral, dirigido a funcionarios y trabajadores del Servicio de Salud Metropolitano Central, y deja sin efecto resolución exenta N° 582, de fecha 29 de julio de 2011.

SANTIAGO, 30 JUN. 2015

VISTO:

Lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley N° 2.763 de 1979, y de las leyes N° 18.469; decreto con fuerza de ley N° 19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; Ley 18834 sobre Estatuto Administrativo y sus complementaciones de las leyes 20.607 y 20.609, ley N° 19.880 que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; decreto supremo N° 140, de 2004, del Ministerio de Salud, que establece el Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; decretos supremos N°s. 28 y 180 de 1994 y 1996, respectivamente, ambos de la Subsecretaría de Previsión Social del Ministerio del Trabajo; decreto supremo N° 184, de fecha 02 de diciembre de 2014, del Ministerio de Salud, sobre nombramiento de Director del Servicio de Salud Metropolitano Central; y en la resolución N° 1600, de 2008, de la Contraloría General de la República,

CONSIDERANDO:

1.- Que, el Código de Buenas Prácticas Laborales y No Discriminación para la Administración del Estado en el marco de las 36 medidas materializadas en el Instructivo Presidencial N° 2 del 15 de junio del 2006, que en sus directrices Ns 4° y 7, contempla la correcta implementación de las condiciones de trabajo, respeto irrestricto a la dignidad humana, mutuo respeto entre hombres y mujeres, asegurar la no discriminación de ningún tipo, prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual en el trabajo, estableciendo que se deberá incorporar en los reglamentos de higiene y seguridad orientaciones destinadas a la prevención del acoso sexual y/o laboral, así como los procedimientos para su denuncia e investigación.

2.- Que, la Subsecretaría de Redes Asistenciales ha informado a los Directores de los Servicios de Salud, mediante Oficio Ordinario C34, N° 709, de fecha 21 de febrero de 2011, las orientaciones técnicas para la implementación de la directriz referida en el considerando primero.

- 1 JUL 2015

3.- Es política del Ministerio de Salud a través de su Programa de Mejoramiento de la Gestión, erradicar todo tipo de discriminación y garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, fortaleciendo el bienestar integral de cada uno de los trabajadores.

4.- Necesidad de actualizar y mejorar el procedimiento reglado referido a denuncia, investigación y sanción del acoso laboral y/o sexual, y maltrato laboral, dirigido a funcionarios del Servicio de Salud Metropolitano Central.

RESUELVO:

1.- **APRUÉBASE** el Reglamento interno para denuncias, investigación y sanción de acoso Laboral y/o Sexual, y maltrato laboral, dirigido a funcionarios y trabajadores en general del Servicio de Salud Metropolitano Central, cuyo texto es del tenor siguiente:

REGLAMENTO INTERNO PARA DENUNCIAS, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL, Y MALTRATO LABORAL DIRIGIDO A FUNCIONARIOS DEL SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO CENTRAL

I.- Antecedentes generales.

Es deber de la autoridad administrativa, promover y proteger al interior del Servicio de Salud Metropolitano Central los derechos de las funcionarias y los funcionarios a trabajar en un ambiente digno, asegurando el respeto íntegro a su persona. Por esta razón se debe prevenir y/o perseguir situaciones y acciones sistemáticas que pretenden menoscabar o desconocer esos derechos, en que pares, inferiores o jefaturas, ejerzan fuerza o acoso psicológico laboral o acoso sexual sobre una funcionaria o funcionario.

En el contexto antes señalado, el presente reglamento busca garantizar a los funcionarios del Servicio de Salud Metropolitano Central una adecuada protección de su dignidad e integridad tanto física como psíquica, estableciendo un procedimiento de denuncia, investigación y sanción de las conductas de acoso laboral y acoso sexual.

Primeramente se expone un contexto general referido a determinar qué son estas prácticas, como se producen y cuáles son sus consecuencias. Esto ayudará a prevenir y detectar las conductas sancionadas, tendiendo a mejorar el ambiente laboral. Luego se regula el procedimiento de denuncia, de investigación y de sanción. Finalmente se hace una referencia a la prevención de estas conductas.

1.- El acoso laboral:

Concepto: El acoso laboral, también conocido como mobbing u hostigamiento laboral, se entiende como tal "cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un trabajador, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral". Código de buenas prácticas laborales N° 7 letra a).

Requisitos copulativos:

- Acción u omisión abusiva.
- Realizada en forma sistemática.
- Repetitiva en el tiempo.
- Atentatoria contra la dignidad

No constituyen actos de acoso laboral:

Lo que diferencia el acoso laboral de otros problemas similares en el trabajo es la intención de causar daño, el focalizar la acción en una o varias personas, de forma repetida y por un período continuado de tiempo. En ausencia de estas características podemos hablar de **factores de riesgo** en la organización del trabajo, pero no de acoso laboral.

Asimismo, hechos aislados de violencia, por muy aislados que sean, **no** constituyen acoso laboral. Tampoco el estrés laboral ni agotamiento en el trabajo, malas condiciones laborales, de higiene o seguridad ni una mala gestión del personal. Eso puede constituir eventualmente, maltrato laboral, que se aborda organizacionalmente, pero que no es constitutivo de acoso.

Es la clase de comportamiento que atemoriza, ofende, degrada o humilla, a un /a trabajador/a, la hostilidad continua y repetida en forma de insulto y/o desprecio sea o no ante la presencia de compañeros de trabajo al de terceros ajenos.

Sujetos:

1.- VICTIMA : Aquella (s) persona(s) que individual o colectivamente han padecido un perjuicio, especialmente un atentado contra su integridad física o mental, un sufrimiento moral, una pérdida material, o un atentado grave contra sus derechos fundamentales, con motivos de actos u omisiones, de carácter físico o psicológico.

2.- DENUNCIADO: Persona cuya supuesta conducta es objeto de denuncia

Clasificación: Este puede darse de diversos modos, clasificándose generalmente según la relación jerárquica, en la estructura laboral, entre el acosador y el acosado. Así distinguimos:

1.1.- Vertical ascendente: Aquel acoso en que la víctima es una persona de un cargo de nivel superior al que ocupa el (la) o los (las) acosadores al interior de la institución. Es decir, cuando una persona que ocupa un cargo superior es acosado o acosada por sus subordinados. Suelen ser grupos de subordinados confabulados para hostigar a la jefatura, sólo así alcanzan las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.

1.2 Horizontal: Este tipo de acoso es ejercido por un par o compañero (a) de trabajo de la víctima. En este caso ambos tienen el mismo nivel jerárquico al interior de la organización.

1.3.- Vertical Descendente: Aquí la persona ostenta un cargo jerárquico superior al cargo ocupado por la víctima. Generalmente se traduce en diversas formas de abuso de poder. Suele tratarse de sólo una persona que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura, sin perjuicio que pueda desarrollarse hacia más de una víctima.

Formas: El acoso puede tomar formas muy diversas, siendo algunas de ellas las siguientes:

a) Ataque a la víctima con medios organizacionales:

- * El Superior restringe a un subordinado las posibilidades de hablar.
- * Cambiar la ubicación de un trabajador (a) separándolo de sus compañeros (as).
- * Prohibir a los compañeros (as) hablar con un trabajador (a) determinado.
- * Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- * Juzgar el desempeño de un trabajador (a) de forma ofensiva.

- * Cuestionar injustificadamente las decisiones de un trabajador (a).
- * No asignar tareas a un trabajador (a), asignarle tareas sin sentido o asignarle tareas muy por debajo de sus capacidades.
- * Asignarle tareas degradantes a un trabajador (a).
- * Asignar tareas aun trabajador (a) con datos erróneos.

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

- * Rehusar la comunicación con un trabajador (a) a través de miradas y gestos, no comunicarse directamente con el o ella o no dirigirle la palabra.
- * Tratar a un trabajador (a) como si no existiera.

c) Ataques a la vida privada de la víctima:

- * Criticar permanentemente la vida privada de un trabajador (a).
- * Terror telefónico llevado a cabo por el acosador.
- * Hacer parecer estúpido a un trabajador (a).
- * Dar a entender que un trabajador (a) tiene problemas psicológicos.
- * Mofarse de las discapacidades de un trabajador (a).
- * Imitar con burla los gestos y voces de un trabajador.
- * Mofarse de la vida privada de un trabajador.

d) Violencia física:

- * Ofertas sexuales o violencia sexual contra un trabajador (a).
- * Amenazas de violencia física a un trabajador (a).
- * Uso de violencia menor contra un trabajador (a).
- * Maltrato físico a un trabajador.

e) Ataques a las actitudes de la víctima:

- * Ataques a las actitudes y creencias políticas de un trabajador (a).
- * Ataques a las actitudes y creencias religiosas de un trabajador (a).
- * Mofas a la nacionalidad de un trabajador (a).

f) Agresiones verbales:

- * Gritos o insultos contra un trabajador (a).
- * Críticas permanentes al desempeño de un trabajador (a).
- * Amenazas verbales a un trabajador (a).

g) Rumores:

- * Hablar mal de un trabajador a su espalda (a).
- * Difundir rumores acerca de un trabajador (a).

Fases: El acoso laboral, como práctica, se va desarrollando, presentando determinadas evoluciones en los comportamientos y actitudes de parte del acosador, la víctima y el desarrollo de esta conducta.

a) Fase 1, incidentes críticos: Se trata de un incidente específico que puede originar una situación de acoso. No todos los conflictos de convivencia en el lugar de trabajo originan

hostigamiento o acoso; solo los conflictos no resueltos que se agravan pueden dar lugar a una futura situación de acoso.

b) Fase 2, acoso y estigmatización: La víctima empieza a recibir ataques psicológicos por parte del acosador, que en un comienzo causa desconcierto y trata de evitar. Los colegas de la víctima también pueden verse sorprendidos por esta situación y no prestar la atención que se requiere, restándole importancia e incluso negando lo que ocurre.

c) Fase 3, intervención de la autoridad: La jefatura de la organización comienza a ser consciente de la gravedad de la situación, lo que requiere medidas de intervención. Estas pueden orientarse a la resolución del conflicto o por el contrario, pueden negar y ocultar el problema, lo que incrementa la gravedad de la situación y el malestar del afectado.

d) Fase 4, exclusión: Debido a que la situación persiste, la víctima puede ser etiquetada (o) como trabajador "difícil" o "problemático" o con problemas de salud mental, lo que terminará por desembocar en una expulsión o abandono del puesto de trabajo. Es frecuente que el trabajador se vea obligado a pedir la "baja laboral" ante la incapacidad de continuar realizando las labores habituales o pida licencias médicas que a la larga van acumulando un estado de incapacidad laboral y facilita el despido o la desvinculación de la organización.

2.- Acoso sexual:

Concepto: La ley N° 20.005, incorporada al artículo 2°, inciso 2° del Código del Trabajo, da la siguiente definición de acoso sexual "es acoso sexual el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, solicitando requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

El acoso sexual es una conducta que, sin necesariamente llegar a tener el carácter de delito, de abuso sexual u otro, se sanciona desde el punto de vista laboral, por afectar la dignidad e integridad de él o la trabajadora y perjudicar el ambiente laboral.

Este está expresamente prohibido para los funcionarios de la administración del estado por atender contra la dignidad de los demás funcionarios, conforme a lo estipulado en el N° 3, del artículo 2°, de la ley N° 20.005, publicada el 18 de marzo de 2005, que modifica el artículo 84, de la ley N° 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo, incorporando la siguiente prohibición funcionaria: "realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2°, inciso segundo, del Código del Trabajo".

Elementos: De la definición de acoso sexual podemos determinar los tres elementos que se requieren para configurar una conducta de este tipo:

a) La existencia de un comportamiento de índole o carácter sexual. Esto es un concepto amplio y podría incluir conductas tales como: caricias, besos o abrazos de connotación sexual, proposiciones verbales de carácter sexual, cartas correos electrónicos y/o escritos de carácter sexual, conducta no verbal (por ejemplo exhibición de fotos obscenas con características sexuales), dirigirse a la víctima con lenguaje obsceno, de carácter sexual, entre otras.

b) Que este sea **no consentido** por la persona a la que va dirigido.

c) Que este incida negativamente en su situación laboral.

Clasificación:

a) Acoso quid pro quo: Más conocido chantaje sexual, en el cual se fuerza a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ser perjudicado ante ciertos beneficios o condiciones de trabajo.

En este tipo de acoso sexual se abusa de la autoridad de tal modo que se produce una situación en que la negativa de una persona frente a una conducta de naturaleza sexual, se utiliza explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo.

b) Intimidación: Consiste en actitudes tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidamente u otras manifestaciones verbales, no verbales y físicas de carácter sexual, que tiene por finalidad el coartar sin razón la actuación laboral de una persona o crear un entorno de trabajo hostil, de intimidación o de abuso. Este corresponde al denominado acoso entre pares.

3.- Maltrato laboral:

Para efectos de este instructivo consideraremos maltrato laboral a aquellas conductas que sin ser constitutivas de acoso, ni manera expresa el afectar la dignidad de las personas, perjudican al clima laboral y no se condicen con un trato digno y justo para los /as trabajadores / as, sin importar su situación contractual.

Elementos:

- Conducta o expresiones atentatorias y que van contra el buen clima laboral
- Conducta o expresiones atentatorias a la dignidad de los funcionarios.

II.- Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción.

1) Aspectos generales.

Primero: Finalidad: El siguiente procedimiento tiene por finalidad entregar orientaciones y especificaciones técnicas, propias de un proceso de denuncia, investigación y posterior sanción de una conducta tipificada como Acoso Laboral y/o Sexual, y maltrato laboral.

Segundo: Ámbito de aplicación: Este procedimiento es aplicable a todo el personal que depende del Servicio de Salud Metropolitano Central, incluyendo a funcionarios de planta, a contrata y personal a honorarios. Se usará cuando cualquier funcionario (a) o personal a honorarios se encuentre, desde la perspectiva del Código de Buenas Prácticas Laborales y normativa vigente, en la necesidad de que se acoja, investigue y sancione una figura de Acoso Laboral y/o Sexual, y maltrato laboral.

Será incorporado como parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, del Servicio de Salud Metropolitano Central.

Será informado, difundido y publicado para el debido conocimiento de los funcionarios y personal a honorarios que se desempeñen en el Servicio de Salud Metropolitano Central.

Tercero: Definiciones: Para los efectos del presente reglamento los siguientes conceptos tienen el significado que se indica a continuación, ya sea en plural o en singular:

a) **Denunciante:** Funcionario (a) o trabajador (a) que efectúa una denuncia por acoso laboral.

b) **Denunciado:** Funcionario (a) o trabajador (a) respecto de quien se ha presentado una denuncia por acoso laboral.

c) **Denuncia:** Se entenderá como el acto a través del cual se expone una situación de Acoso Laboral y/o Sexual, y maltrato laboral.

d) **Funcionario/a Receptor de Denuncia:** El Director del Servicio de Salud, en calidad de Jefe de Servicio.

e) **Acoso laboral:** Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.

f) **Acoso sexual:** Aquella conducta por la cual una persona 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.

c) **Maltrato laboral:** Aquella conducta sin ser constitutiva de acoso laboral ni buscar en forma expresa afectar la dignidad de las personas perjudica al clima laboral.

Cuarto: Principios en el proceso: Cada proceso de investigación tendrá como fundamento los siguientes principios que guiarán el actuar del proceso:

a) **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación correspondiente incorpora como base fundamental la confidencialidad de quien asume la responsabilidad de constituirse como la persona encargada de llevar adelante el procedimiento. En tal sentido, se prohíbe difundir información o hacer cualquier tipo de comentario que tenga relación con el contenido de la denuncia y de las etapas que contempla este procedimiento. Con esto se resguarda la dignidad y la integridad de las partes.

b) **Celeridad:** La investigación de acoso deberá ajustarse a los plazos estipulados en el Estatuto Administrativo, de manera de realizar una investigación de buena calidad, evitando la burocratización de los procesos.

c) **Imparcialidad:** La persona encargada de acoger y canalizar las denuncias debe tener las condiciones y habilidades propias, necesarias, para tener una visión objetiva de los procesos, sin sesgo ni conducta estigmatizadora para ninguna de las partes involucradas. Si esto, por razones propias, fuese así, deberá inhabilitarse del proceso y la organización debe nombrar un reemplazante durante la investigación específica.

d) **Colaboración:** Es deber de cada funcionario y funcionaria que se desempeñe en la organización colaborar con la investigación cuando se manejen antecedentes e información fidedigna que pudiese contribuir a la parte investigadora en el proceso de investigación.

e) **Responsabilidad:** La persona que hace una denuncia debe actuar con responsabilidad, esto es denunciar hechos efectivamente acaecidos. La denuncia falsa será sancionada.

f) **Idoneidad:** Las personas responsables de la temática Acoso Laboral y Sexual, deben contar con las habilidades y capacidades propias que le permitan realizar un trabajo de calidad, que asegure una investigación responsable.

g) **Debido proceso:** Se debe tener presente que cada proceso de investigación recoge los principios del debido proceso legal: esto es, derecho a defensa; bilateralidad, entendida como el derecho en que tanto el denunciante como el o los denunciados sean escuchados; presunción de inocencia; preexistencia tanto del órgano que conoce de la denuncia como las sanciones que se aplicarán, esto es, estos deben estar establecidos con anterioridad a la presentación de la denuncia; instancias superiores de reclamación; derecho a conocer el contenido de la denuncia.

Quinto: Denuncia: La denuncia se hará por escrito utilizando el formulario de denuncia de acoso laboral y/o sexual, y maltrato laboral, que figuran como anexos N° 1 y N° 2, respectivamente y que estará a disposición del denunciante en oficina de partes de cada establecimiento, así como también estará disponible en la página web del Servicio de Salud Metropolitano Central, a objeto de que pueda ser descargado y completado en absoluta confidencialidad.

Conforme al formulario de denuncia, el o la denunciante deberá identificarse con su nombre completo, número de cédula de identidad, sexo, estamento, lugar de desempeño, nombre del jefe (a) superior directo (a) y teléfono de contacto.

Deberá también indicar la persona o personas contra quien (es) dirige su denuncia, indicando en lo posible su nombre, sexo, estamento, lugar de desempeño, nombre del jefe (a) superior directo (a) y teléfono de contacto.

Asimismo, deberá efectuar una relación clara y precisa de los hechos que motivan su denuncia, proporcionando la mayor cantidad de información posible acerca de los mismos, en especial indicando fecha, hora y lugar en que éstos se produjeron, individualizando a testigos, si los hubiere, evitando emitir todo juicio de valor o calificación acerca de los mismos. Señalará también los medios de prueba de que dispone para acreditar su denuncia, si los tuviere.

Para garantizar la confidencialidad y de acuerdo a lo señalado por la Dirección Nacional del Servicio Civil, el formulario de denuncia deberá ser enviado al Director/a del establecimiento en un sobre cerrado.

Sexto: Quien recibe la denuncia: La denuncia de acoso podrá ser recibida en cada establecimiento del Servicio de Salud Metropolitano Central sólo y exclusivamente por el/la directora/a de cada establecimiento, mediante proceso señalado en el punto quinto.

Si la denuncia es en contra del Director de los establecimientos dependientes de este Servicio de Salud se remitirá al Director de Servicio. En el evento que la denuncia sea en contra del Director de Servicio, se remitirá esta denuncia al Subsecretario de Redes Asistenciales.

Al denunciante se le entregará una copia timbrada del sobre en donde presenta la denuncia, el cual señalará la fecha de recepción de denuncia. Si el denunciante pertenece a una Asociación de Funcionarios, podrá hacer llegar una copia de ésta a sus dirigentes, si lo estimare pertinente.

Séptimo: Inicio de la investigación: Recibida la denuncia por la autoridad que corresponda, éste deberá adoptar las medidas urgentes de resguardo que sean necesarias, dentro de los de 5 (cinco) días hábiles siguientes, y podrá, si los antecedentes lo ameritan, ordenar el inicio de una investigación sumaria o un sumario administrativo.

Octavo: Medidas de resguardo: Recibida una denuncia de acoso, el Director del Servicio o Establecimiento, en su caso, adoptará las medidas de resguardo que estime necesarias respecto de los involucrados. Podrá adoptar medidas tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución de las funciones, considerando la gravedad de los hechos imputados y las

posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, de acuerdo a lo previsto en el artículo 73 y siguientes de la ley N° 18.834, referida al Estatuto Administrativo.

Noveno: Designación de Investigador o Fiscal: El Director del Servicio o Establecimiento, según corresponda, designará al investigador o fiscal, quienes deberán realizar la Investigación Sumaria o Sumario Administrativo, respectivamente. De preferencia y cumpliendo con los requisitos exigidos para estos casos, en virtud de lo preceptuado en el artículo 129, del Estatuto Administrativo, el investigador o fiscal, será designado dentro del grupo de profesionales capacitados sobre el tema. Esta designación será independiente del establecimiento de donde proceda el profesional designado.

En el caso de no contar la institución con un funcionario que cumpla con los requisitos preceptuados en el artículo 129, del Estatuto Administrativo para asumir la designación de investigador o fiscal, la Dirección del Servicio podrá recurrir al Ministerio de Salud para que esta entidad se pronuncie en la designación de éste.

Décimo: Investigación y sanción: La investigación y eventual sanción de los hechos denunciados se realizará mediante el procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo, según corresponda y conforme lo dispuesto en el Título V del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Undécimo: Falsa denuncia: El uso malicioso del procedimiento regulado en este reglamento o la denuncia efectuada con la única finalidad de perjudicar la honra, dignidad o estabilidad laboral del denunciado, será considerado como falta a las prohibiciones funcionarias por atentar a lo dispuesto en el N° 3, del artículo 2°, de la ley N° 20.005, que modifica el artículo 78, de la ley N° 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo, incorporando la siguiente prohibición a los funcionarios: "realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios..."

Duodécimo: Acciones de prevención: Las acciones de prevención, evaluación, medición y educación referente a la prevención del maltrato y acoso laboral/sexual, estarán a cargo preferentemente de la Unidad de Salud del Trabajador y del Servicio de Bienestar, quienes en coordinación con la Unidad de Participación Laboral y Ciudadana del SSMC y el Departamento de Recursos Humanos de la DSSMC. y el departamento de relaciones laborales de cada establecimiento, deberán llevar diseñar e implementar acciones tendientes a: Evaluaciones periódicas sobre clima laboral, evaluación para detectar posibles factores de riesgo de acoso laboral, establecer indicadores monitoreables para desarrollar acciones específicas de sensibilización, elaborar una política de difusión e información permanente sobre temas referidos a clima laboral, maltrato y acoso, cursos y talleres de capacitación en acoso laboral a funcionarios (as), cursos de liderazgo a las jefaturas, capacitación específica a funcionarios que intervienen en el procedimiento sobre acoso, entre otras.

III.- ANEXOS.

ANEXO 1: Denuncia por acoso laboral y/o sexual en el ámbito del trabajo.

ANEXO N°1

DENUNCIA POR ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

Fecha:

Toda denuncia será atendida de manera confidencial, se iniciará el proceso y posterior seguimiento de acuerdo al protocolo establecido para estas materias.

Los datos personales solicitados son indispensables para la formalización y seguimiento de su denuncia. Asimismo es esencial que la información proporcionada sea veraz y oportuna.

DATOS DEL DENUNCIANTE

Nombre completo	
Rut	
Servicio o Unidad a la que pertenece	
Cargo (Estamento)	
Teléfono personal y/ institucional	
Correo Electrónico	
Nombre de la jefatura directa	
Cargo de la jefatura directa	

DATOS DEL DENUNCIADO

Nombre completo	
Unidad a la que pertenece	
Cargo (estamento)	

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

1.- Relación jerárquica respecto del denunciante:

- a) Inferior Nivel Jerárquico. b) Igual Nivel Jerárquico c) Superior Nivel Jerárquico

2.- ¿Usted trabaja directamente con el / la denunciado/a?

- a) Si. b) No c) Otro _____

3.- Identifique el tipo de situación que les afectó y da origen a su denuncia:

- a) Una sola vez. b) Acoso Laboral c) Ambos

4.- ¿Con qué frecuencia ha ocurrido?

- a) Una sola vez b) Varias veces.

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

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

7.- La actitud de la persona que le acosó fue:

- a) Abierta y clara b) Amenazante c) Discreta o sutil d) Todas las anteriores

e) Otra.

8.- La reacción inmediata de usted ante la (s) conducta de esa persona fue :

a) Lo confronté b) Lo ignoré c) Otro _____

9.- Para acreditar lo anterior cuenta con:

A) Ningún antecedente específico b) Antecedentes documentales de respaldo c) Testigos d) Otros

10.- Señale si cuando acontecieron los hechos motivos de la presente denuncia:

a) Nadie los presencié b) Los presencié una persona c) Los presenciaron dos o más personas

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

12.- ¿Qué cambios en su situación laboral se dieron a partir de los hechos?

a) Sigue igual b) Es tensa e incómoda c) Fui designado/a a otra área

13.- ¿De qué forma le afectaron los hechos denunciados?

a) Emocional b) Social c) Laboral d) Todas las anteriores

14.- ¿Cómo le afectaron los hechos en su rendimiento personal durante el tiempo que se presentaron?

15: ¿Comunicó estos hechos a su superior jerárquico?

a) Sí

b) _____

No.

Explicar

17.- Datos e Información que considere necesario aportar para el seguimiento de la denuncia :

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.

Firma y Rut

ANEXO 2: Denuncia por maltrato laboral.

ANEXO N°2

DENUNCIA POR HECHOS CONSTITUTIVOS DE MALTRATO LABORAL

FECHA: _____

Los datos personales solicitados son indispensables la formalización y seguimiento de su denuncia. Asimismo es esencial que la información proporcionada sea veraz y oportuna.

DATOS DEL DENUNCIANTE

Nombre completo	
Rut	
Servicio o Unidad a la que pertenece	
Cargo (Estamento)	
Teléfono personal y/ institucional	
Correo Electrónico	
Nombre de la jefatura directa	
Cargo de la jefatura directa	

RELACIÓN DE LOS HECHOS QUE CONSTITUYEN EL MALTRATO LABORAL.

Describa con lápiz pasta y letra clara la situación de maltrato que lo afecta

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

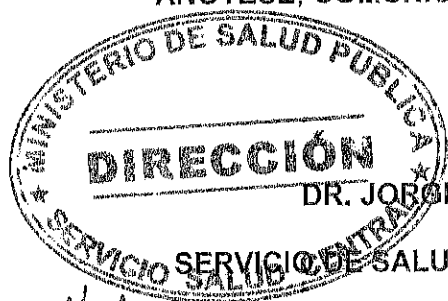
- 1.- Relación jerárquica respecto del maltratador:
a) Inferior Nivel jerárquico b) Igual Nivel jerárquico c) Superior Nivel jerárquico
- 2.- ¿Usted trabaja directamente con él / la denunciado/a?
a) Sí b) No c) Otro . _____
- 3.- ¿Con qué frecuencia ha ocurrido el hecho considerado por usted como de maltrato?
a) Una sola vez b) Varias veces
- 4.- En caso de haber sido una sola vez, precise: Fecha : _____ Hora : _____
Lugar: _____

3.- **DESE LA MAS AMPLIA DIFUSIÓN** al presente reglamento dentro de la Red del Servicio de Salud Metropolitano, esto es, directivos, jefaturas, profesionales, y funcionarios en general.

4.- **DÉJASE CONSTACIA** que de conformidad a lo señalado en la resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República, no procede someter el presente acto administrativo al trámite previo de toma de razón.

5.- **PUBLÍQUESE** la presente resolución en el sitio electrónico Gobierno Transparente, de este Servicio, conforme lo dispuesto en el artículo 7º, letra a) y letra b) de la Ley N° 20.285, acto administrativo a cargo del Departamento de Gestión del Usuario, de este Servicio de Salud.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, y ARCHÍVESE en su oportunidad.



DR. JORGE MARTÍNEZ JIMENEZ
DIRECTOR

SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO CENTRAL

APM/SSMT / ACI / MPV

Distribución:

- Dirección SSMC.
- Subdirección Médica SSMC.
- Subdirección Administrativa SSMC.
- Departamento de Auditoría SSMC.
- Departamento de Recursos Humanos SSMC.
- Servicio de Bienestar Dirección SSMC.
- Departamento Jurídico SSMC.
- Dirección HCSBA.
- Subdirección Médica HCSBA.
- Subdirección Administrativa HCSBA.
- Dirección HUAP.
- Subdirección Médica HUAP.
- Subdirección Administrativa HUAP.
- Dirección de Atención Primaria.
- Subdirección Médica DAP.
- Subdirección Administrativa DAP.
- Unidad de Calidad de Vida SSMC.
- Todos los funcionarios del SSMC.
- Oficina de Partes SSMC.

CAROLINA AVILES TORRES

Transcrito fielmente
Ministro de fe

