
 <p>Gobierno de Chile</p>	<p>PROCOLO</p> <p>SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA</p>	Código : GDPSSA114
		Edición : 01
		Fecha : 30 de Noviembre de 2018
		Página : 1 de 23
		Vigencia :2018-2021

**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL,
ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL
SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA**

<p>Elaborado por:</p> <p>Sra. Andrea Ibaceta Silva; Jefa Depto. de Calidad de Vida Laboral; Dirección Servicio de Salud Aconcagua.</p>	<p>Revisado por:</p> <p>Sra. Jeannette de la Barrera Yañez, Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas, Dirección Servicio de Salud Aconcagua.</p> <p>Sra. Pía Rubilar Bragg; Calidad y Seguridad del Paciente, Dirección Servicio de Salud Aconcagua</p>	<p>Aprobado por:</p> <p>Sra. Jeannette de la Barrera Yañez, Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas; Dirección Servicio de Salud Aconcagua.</p>
<p>Fecha: Noviembre 28 de Noviembre de 2018</p>	<p>Fecha: 29 de Noviembre de 2018</p>	<p>Fecha: 30 de Noviembre de 2018</p>

 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : GDPSSA114
		Edición : 01
		Fecha : 30 de Noviembre de 2018
		Página : 2 de 23
		Vigencia : 2018-2021
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL		

1. Objetivo

Establecer un procedimiento único a seguir en caso de existir situaciones de Maltrato Laboral, Acoso Laboral o Acoso Sexual, entre las personas que trabajan en el Servicio de Salud Aconcagua.

2. Alcance:

El presente procedimiento, es aplicable para todas las personas que trabajan en los distintos establecimientos pertenecientes al Servicio de Salud Aconcagua, entendiendo por aquellas “Contratas” y “Titulares”. Asimismo, se considerarán a las personas a honorarios suma alzada, subcontratadas, Unipersonales y Alumno/as en práctica.


3. Asignación de responsabilidades:

- **Director/a de Servicio:** Velar porque dentro de los Establecimientos dependientes de la red se ejecute el presente Procedimiento.
- **Director/a de Establecimiento:** Ejecutar oportunamente el procedimiento, respetando los principios orientadores y los objetivos Institucionales.
- **Receptores de Denuncia:** Ejecutar el procedimiento dentro de los tiempos y estándares establecidos; asimismo, desarrollar su función respetando los principios de: Equidad de Género, Confidencialidad, Imparcialidad, Probidad Administrativa, Rapidez y Responsabilidad.
- **Denunciante:** Conocer el procedimiento, respetarlo y responsabilizarse de lo que se explicita en la denuncia.
- **Denunciado/a:** Seguir el procedimiento descrito.
- **Comité de Trato Laboral:** Diseñar y ejecutar Plan anual de prevención y seguimiento del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual.

4. Desarrollo:

El Instructivo Presidencial N° 006 sobre Igualdad de oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual en los Ministerios y Servicios de la Administración del Estado, publicado el 23 de mayo de 2018 establece la voluntad de consolidar una cultura de pleno respeto a la dignidad de las personas y buen trato, especialmente en las instituciones públicas. Asimismo establece la necesidad de que tanto mujeres como hombres sean reconocidos como sujetos de derechos y obligaciones, en igualdad de condiciones y sin discriminaciones arbitrarias.

En este mismo contexto, ratifica la ley 20.005, que tipifica y sanciona el Acoso Sexual y la ley 20.607, que tipifica el Acoso Laboral y modifica el Estatuto Administrativo.

 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : GDPSSA114
		Edición : 01
		Fecha : 30 de Noviembre de 2018
		Página : 3 de 23
		Vigencia : 2018-2021
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL		

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

La Constitución Política del Estado consagra la dignidad y respeto por la persona humana y los derechos esenciales que emanan de ella, preceptos consagrados en el Artículo 1º: “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. El artículo 5º de la Constitución señala a su vez, que “El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto de los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Por lo anterior, es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”.

En este marco, la Institución plasma en este procedimiento un instrumento para garantizar el cumplimiento en materia de derechos laborales, individuales y colectivos, cada vez que se protege el derecho a la integridad física y psíquica de las personas y dignidad de las mismas.

4.1.- Principios Orientadores


El procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual tendrá como fundamento los siguientes principios (Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato , Acoso Laboral y Sexual, 2018):

a.-Equidad de Género: Es necesario integrar la equidad de Género para entender las desigualdades y formas de discriminación que afectan de manera diferenciada a las mujeres y a los hombres. Ello implica reconocer que el abordaje de la violencia laboral debe responder a las particularidades y al grado de vulnerabilidad de las personas que vivencian este tipo de situaciones.

Se debe reconocer que mujeres y hombres deben tener igualdad de oportunidades, de reconocimiento y trato como iguales, con los mismos derechos y deberes, pero también con la misma posibilidad de desarrollarse, pues todas las personas tienen el mismo valor y dignidad.

b.-Confidencialidad: El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente en quién asume la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento, tanto en la relación con los involucrados, 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.

c. 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.

 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : GDPSSA114
		Edición : 01
		Fecha : 30 de Noviembre de 2018
		Página : 4 de 23
		Vigencia : 2018-2021
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL		

d. 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.

e. Rapidez: La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor diligencia, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.

f. 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, conociendo que frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

4.2.- Valores Institucionales del Servicio de Salud Aconcagua


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

4.3.- Carácter Preventivo del Procedimiento

Varios estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea, asocian el Acoso Laboral al estrés, alta tensión, competencia muy marcada entre colegas, menor estabilidad en el empleo y a una situación laboral precaria.

Estas condiciones de trabajo han contribuido a la manifestación de estos nuevos riesgos laborales, denominados riesgos psicosociales, que consisten en la posibilidad de sufrir un daño a la salud física o psicológica debido a aspectos negativos en la organización del trabajo, en las condiciones y medioambiente laborales y en las relaciones que se dan en los lugares de trabajo.

El Protocolo de Vigilancia Sanitaria de Riesgos Psicosociales en el Trabajo aprobado por el MINSAL en el año 2013, y que a partir del año 2015 las Instituciones Públicas tienen la obligación


 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : GDPSSA114
		Edición : 01
		Fecha : 30 de Noviembre de 2018
		Página : 5 de 23
		Vigencia : 2018-2021
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL		

de aplicar, describe a la Violencia y el Acoso como uno de los factores psicosociales validados para la realidad y cultura laboral en Chile (Protocolo de vigilancia Factores Psicosociales en el Trabajo. MINSAL 2013 – Actualización Método de Aplicación MINSAL 2018):

FACTOR	DESCRIPCIÓN
ORGANIZACIÓN Y CONDICIONES DEL EMPLEO	Se refiere a materias de seguridad y estabilidad en el trabajo; formas de comunicación y acceso a la información; interferencia trabajo y vida familiar; ausentismo por enfermedad; acciones de retorno al trabajo y cumplimiento de normativas de salud y bienestar en el trabajo.
TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES	Hace referencia a las posibilidades de desarrollo en el trabajo; la influencia; el control sobre los tiempos de trabajo; la libertad para la toma de decisiones; la integración en la empresa y el sentido del trabajo.
DEMANDAS PSICOLÓGICAS	Exigencias de tipo cuantitativas; emocionales; de esconder emociones; sensoriales y cognitivas.
VIOLENCIA Y ACOSO	Existencia de situaciones de hostigamiento emocional, físico o sexual.
RELACIONES AL INTERIOR DEL TRABAJO	Alude a la existencia de claridad de rol; conflicto de rol; calidad de liderazgo; calidad de la relación con los superiores; apoyo social de los superiores; calidad de la relación con los compañeros.
DOBLE PRESENCIA	Preocupación que las tareas del trabajo doméstico y/o familiar producen en el trabajador(a).

Es fundamental contar con estrategias y medidas preventivas para mitigar o eliminar los riesgos psicosociales presentes en el trabajo, utilizando para ello el modelo de prevención en salud general, asociados a los tres niveles de intervención:

- **Intervención Primaria:** Elaboración de políticas, procedimientos, acciones de difusión, destinados al autocuidado, mejorar la salud laboral y evitar situaciones que pueden aumentar o potenciar estos riesgos.
- **Intervención Secundaria:** Detectar la existencia de factores de riesgos psicosociales y sus causas, reforzando estrategias de afrontamiento e intervención de los mismos.
- **Intervención Terciaria:** Implementar acciones destinadas a reparar los daños causados en los trabajadores.

 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : GDPSSA114
		Edición : 01
		Fecha : 30 de Noviembre de 2018
		Página : 6 de 23
		Vigencia : 2018-2021
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL		

4.4.- Marco Conceptual

Antes de precisar el marco conceptual del maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual es necesario aclarar un concepto mucho más amplio, asociado al de violencia laboral que integra estos fenómenos ya que todas ellas dan cuenta de conductas que vulneran la dignidad de las personas.

Existen múltiples conceptualizaciones utilizadas para distintas manifestaciones que corresponden al mismo fenómeno: Mobbing, acoso psicológico en el trabajo, psicoterror laboral, acoso moral, victimización laboral, supervisión abusiva, terror psicológico, hostigamiento laboral, bullying laboral, maltrato, Acoso Sexual y Acoso Laboral.

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


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

4.4.1.- Marco Conceptual de Maltrato Laboral

Para conceptualizar el Maltrato Laboral “Las Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual de 2018”, elaboradas por el Servicio Civil, lo definen 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 individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral”.

Las conductas más comunes que se asocian al concepto de maltrato, son:

Conducta violenta generalizada: 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, tenemos que centrarnos 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 serán esenciales.

 Gobierno de Chile	PROCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : GDPSSA114
		Edición : 01
		Fecha : 30 de Noviembre de 2018
		Página : 7 de 23
		Vigencia : 2018-2021
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL		

Acción evidente: Cuando nos referimos a conductas de maltrato estamos frente a acciones que no son encubiertas, vale decir, que se realizan sin importar si existen testigos, sin importar contexto ni lugar, pareciera que el agresor 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.

El maltrato afecta la dignidad de las personas y al igual que el Acoso Laboral, constituye una acción grave que degrada a las personas quienes lo padecen y que debe ser tratado con la misma importancia y complejidad de otras conductas violentas.

4.4.2.-Marco Conceptual del Acoso Laboral


La Ley N° 20.607, publicada el 8 de agosto de 2012, tipifica el Acoso Laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral, definiéndolo como “un acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por 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, 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”.

De esta manera ya es posible ir diferenciando el fenómeno de maltrato con el de Acoso Laboral, destacando que en el acoso existe la intención de causar daño a una o más personas, para lo cual se requiere de acciones repetidas y continuadas en el tiempo.

En ausencia de estas características podemos hablar de factores de riesgo en la organización del trabajo, pero no de Acoso Laboral.

De acuerdo a lo señalado por Dirección del Trabajo en su cartilla informativa del 2007, hechos aislados de violencia, por muy intensos que sean, no constituyen Acoso Laboral. Tampoco situaciones permanentes de estrés laboral ni agotamiento en el trabajo, malas condiciones laborales, de higiene o seguridad, ni una mala gestión del personal.

El Acoso Laboral es facilitado por ciertas estructuras y formas de organizar el trabajo tales como procesos que generan estrés, alta carga de trabajo y tensión, malas condiciones de higiene y seguridad, inadecuado liderazgo, entre otros, los que constituyen Factores de Riesgo.

 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : GDPSSA114
		Edición : 01
		Fecha : 30 de Noviembre de 2018
		Página : 8 de 23
		Vigencia : 2018-2021
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL		


En cambio, toda actitud, trato o acción abusiva, premeditada, con intención de causar daño, realizada de forma sistemática y repetitiva, constituye Acoso Laboral.

Es por ello, que para identificar prácticas de Acoso Laboral, resulta relevante que las personas que se vean afectadas, logren pasar de la sensación difusa de acoso a identificar claramente una situación específica de Acoso Laboral. Para ello, es de gran utilidad que la víctima y/o los testigos, registren las conductas acosadoras en relación a la presencia de testigos, fecha, hora, frecuencia, descripción detallada de secuencia de hechos.

Para facilitar la identificación de las conductas del tipo Acoso Laboral, se han extraído algunos ejemplos elaborados por el psicólogo español Iñaki Piñuel, quien si bien, opta por el concepto de Mobbing para organizar su modelo de trabajo, genera descripciones conductuales aplicables al concepto de Acoso Laboral. Esta descripción tiene por objetivo ser sólo orientador y en ningún caso agotan las posibles conductas que pueden dar cuenta de Acoso Laboral.

Ejemplos de conductas abusivas según autor señalado: 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/a.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarle ante otros/as compañeros/as o jefes/as.
- Ignorar o excluir, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiando.
- Animar a otros compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : GDPSSA114
		Edición : 01
		Fecha : 30 de Noviembre de 2018
		Página : 9 de 23
		Vigencia : 2018-2021
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL		

Diferenciación entre Maltrato Laboral y Acoso Laboral:

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 víctima/s
La agresión es esporádica	El hostigamiento es reiterado.
Afecta la dignidad de las personas	Afecta la dignidad de las personas

4.4.3.- Marco Conceptual del Acoso Sexual

La ley 20.005 sobre Acoso Sexual, publicada en el Diario Oficial, el día 18 de Marzo de 2005, introduce modificaciones al Código del Trabajo (art. 160 N°1 letra b; art. 171), a la ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo (art. 84 y 125).

En ella, se especifica que el Acoso Sexual es contrario a la dignidad de las personas, entendiéndose por tal “el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”


Según lo descrito en el Manual de autoaprendizaje sobre Acoso Sexual de la Dirección del Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2006, es posible distinguir los siguientes conceptos en la definición del Acoso Sexual, señalado en la normativa:

a. Realizada por una persona:

- Significa que el Acoso Sexual, incluye no solo el acoso de un hombre a una mujer, sino también la situación contraria y entre personas del mismo sexo.
- El Acoso Sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.
- Sin consentimiento:
- La falta de consentimiento es determinante para configurar el Acoso Sexual, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta por su propia voluntad, no puede alegar posteriormente Acoso Sexual.

b. Realizada por cualquier medio:

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

 <p>Gobierno de Chile</p>	<p>PROTOCOLO</p> <p>SERVICIO DE SALUD</p> <p>ACONCAGUA</p>	Código : GDPSSA114
		Edición : 01
		Fecha : 30 de Noviembre de 2018
		Página : 10 de 23
		Vigencia : 2018-2021
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL		

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


- Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo.

El Acoso Sexual suele manifestarse de alguna de las siguientes formas:

- Por chantaje:** Se expresa través de la exigencia formulada por un superior a un subordinado suyo para que se preste a una actividad sexual si quiere conseguir o conservar ciertos beneficios laborales (Por ejemplo: Aumento de remuneraciones, ascensos, traslados o permanencia en un determinado puesto de trabajo) implicando un abuso de poder.
- Por intimidación:** Consiste en actitudes tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales, no verbales y físicas de carácter sexual, que tienen por finalidad el coartar sin razón la actuación laboral de una persona o crear un entorno de trabajo hostil, de intimidación o abuso. Este corresponde al denominado acoso entre pares.

Existen algunos criterios para reconocer el Acoso Sexual:

- **Comportamiento físico de naturaleza sexual (abrazos, roces con connotación sexual):** equivale 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. (Manual de autoaprendizaje sobre Acoso Sexual”, Dirección del Trabajo y Organización Internacional del Trabajo (OIT),2006, página 36)
- **Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual):** Incluye insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar del trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos. Estos comportamientos asignan a los acosados un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.
- **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** Se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que los afectados se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral.
- **Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo (correos electrónicos, proposiciones, etc., todas ellas de carácter sexual):** El Acoso Sexual no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso del poder de una persona por sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, como por ejemplo,

 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : GDPSSA114
		Edición : 01
		Fecha : 30 de Noviembre de 2018
		Página : 11 de 23
		Vigencia : 2018-2021
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL		

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/la acosado/a.

4.5.- Descripción del Procedimiento

4.5.1.- Respecto de las y los Receptores de Denuncias de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual

Cada establecimiento designará por resolución a dos funcionarios (titular, suplente) que serán los receptores institucionales de denuncias de Maltrato, Acoso Laboral o Acoso Sexual.


Los receptores institucionales tendrán que acoger y canalizar, las denuncias de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual, de acuerdo al presente procedimiento interno.

Adicionalmente, a nivel Servicio de Salud, existirá un Receptor de Denuncia (Titular y suplente), quien recepcionará denuncias de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, cuando éstas impliquen a integrantes de Equipos Directivos de los Establecimientos de la Red.

Principales funciones:


a.- Instancia previa a la denuncia:

- Acoger a la persona que se dirige a exponer la posible situación de Maltrato Laboral, Acoso Laboral o Acoso Sexual, procurando que este espacio sea en un ambiente privado y protegido y destacando el carácter confidencial de la información Contención emocional de la persona afectada.
- Entregar información de cómo procede realizar la denuncia, así como los plazos y etapas que suceden posteriormente, contenidas en el presente procedimiento.
- Asesorar a la persona afectada para que ésta pueda generar la información necesaria para tipificar su situación, identificando los hechos y respectivas evidencias que validen lo expuesto y con ello formalizar la respectiva denuncia por maltrato, Acoso Laboral o Acoso Sexual.
- Poner a disposición del denunciante formulario único de denuncia y llevar registro de los folios ocupados y anulados.

 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : GDPSSA114
		Edición : 01
		Fecha : 30 de Noviembre de 2018
		Página : 12 de 23
		Vigencia : 2018-2021
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL		

b.- Una vez realizada la denuncia:

- Recepcionar la denuncia en sobre cerrado. El/a Denunciante debe presentar la denuncia en sobre cerrado.
- Registrar la denuncia en el formato definido para ello y entregar copia del registro al denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.
- Canalizar la denuncia a la Dirección del establecimiento por la Oficina de Partes, en sobre cerrado y que en su exterior indique el carácter de reservado. Se requiere que el Receptor canalice, a más tardar, dentro del día hábil siguiente la denuncia. Asimismo, el denunciante podrá ingresar directamente la denuncia por Maltrato, Acoso Laboral o Acoso Sexual en Oficinas de partes del Establecimiento, previo aviso a Receptor/a de Denuncia.
- Realizar seguimiento del proceso de cada denuncia, monitorear los tiempos de respuesta e informar al Denunciante según corresponda.
- La instancia de recepción de la Denuncia, por parte del Receptor/a, cumple una función exclusivamente canalizadora, no correspondiéndole tomar conocimiento del contenido de la denuncia ni pronunciarse al respecto.
- Elaborar una base de datos (formato centralizado) y un sistema de seguimiento mensual de todas las denuncias, mantener estos registros debidamente actualizados y reportados mensualmente al/a Referente Técnico de la Dirección del Servicio de Salud.
- Participar en reuniones convocadas para capacitación en la temática.
- No es función de este receptor/a decidir si debe o no presentarse una denuncia por maltrato o acoso, ni realizar investigaciones para verificar su veracidad.
- En los casos en que un tercero informe al receptor/a de denuncia de una situación de violencia laboral, será necesario que para iniciar el procedimiento el receptor se contacte directamente con la persona afectada; es decir el proceso de denuncia es personal e intransferible.
- Sin perjuicio de las sanciones administrativas o legales que implique la existencia comprobada de maltrato o acoso, o que en su defecto la causa sea sobreseída, se requiere que los respectivos receptores de denuncia contacten a las partes involucradas una vez cerrado el proceso administrativo y se les ofrezca apoyo a través de los profesionales del Centro de Salud Funcionaria del Servicio de Salud Aconcagua.
- El Receptor de Denuncia será encargado también de mantener informado al Comité Temático de Trato Laboral, respecto de la evolución administrativa de los casos a nivel estadístico.

 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : GDPSSA114
		Edición : 01
		Fecha : 30 de Noviembre de 2018
		Página : 13 de 23
		Vigencia : 2018-2021
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL		

Es necesario explicitar además que debe considerarse un Receptor Titular y un Receptor Suplente, de manera de contemplar el abordaje de la recepción en caso de que el Receptor Titular sea impugnado por tener cercanía con una de las partes implicadas en el conflicto.- En caso de que ambos Receptores sean impugnados, será el Director del Establecimiento quien defina a un Receptor transitorio.


Para que el/los Receptor/es de denuncia, puedan llevar a cabo sus funciones, cada establecimiento deberá otorgar horas semanales protegidas.

Competencias Técnicas:

- Contar con formación y /o capacitación en los temas de violencia de género, factores de riesgo psicosocial, Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Sexual, enfoque de género y/o clima laboral.
- Poseer conocimiento y manejo sobre el marco normativo y legal que sustentan los derechos fundamentales de los trabajadores asociados al trato digno y respetuoso y marcos legales del Acoso Laboral y Acoso Sexual.
- Manejar las directrices actuales del Instructivo Presidencial N°006, dictado por la Presidencia de la Republica en mayo de 2018

Competencias Conductuales:

- Capacidad de actuar en forma empática y acogedora.
- Presentar habilidades sociales adecuadas en su entorno laboral.
- Contar con habilidades comunicacionales y asertividad, para orientar y asesorar al afectado en su proceso de formulación de la denuncia.
- Responsabilidad y acuciosidad en el cumplimiento de los plazos y etapas del procedimiento.
- Capacidad para actuar con reserva y mantener confidencialidad de la información que maneja.
- Presentar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.

 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : GDPSSA114
		Edición : 01
		Fecha : 30 de Noviembre de 2018
		Página : 14 de 23
		Vigencia : 2018-2021
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL		

4.5.2.-Preparación de la Denuncia de Maltrato, Acoso Laboral o Acoso Sexual.

Una vez que se entregó la orientación y asesoría por parte del/a receptor/a de denuncia y la persona afectada, decide formular la denuncia por maltrato o Acoso Laboral o Sexual, corresponde al receptor institucional poner a disposición Formulario único de denuncia, el cual deberá ser llenado por el o la afectado/a, otorgando toda la información requerida.

La denuncia deberá formularse por escrito y firmada por el denunciante.


La denuncia deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos:

- Identificación y domicilio del Denunciante.
- Narración circunstanciada de los hechos.
- La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieren noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
- Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

Las denuncias que no cumplan con lo prescrito anteriormente podrán entenderse por no presentadas.

De la Jefatura Máxima de Servicio o Establecimiento:

- La jefatura máxima de servicio tiene un plazo de 3 días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia, para resolver si tendrá por presentada la denuncia. Si transcurrido dicho término no ha habido pronunciamiento, la denuncia se entenderá como presentada para los fines administrativos correspondientes (Artículo 90 B Estatuto Administrativo).
- Ante una denuncia el Jefe de Servicio puede desestimarla o instruir la realización de proceso administrativo disciplinario, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas. (Artículo 119 y siguientes, Título V De la responsabilidad administrativa, Estatuto Administrativo). Si el jefe de Servicio decide desestimarla, debe fundamentar por escrito su decisión.
- Una vez formalizada la denuncia, si ésta es acogida o entendida como presentada, la jefatura máxima del servicio deberá instruir un fiscal y actuario para la apertura del procedimiento disciplinario, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.

 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : GDPSSA114
		Edición : 01
		Fecha : 30 de Noviembre de 2018
		Página : 15 de 23
		Vigencia : 2018-2021
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL		

Sin perjuicio del resultado del procedimiento administrativo, los referentes de Gestión y Desarrollo de Personas de la red, en conjunto con la jefatura correspondiente, deberá ejercer las medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada, como por ejemplo, reuniones periódicas entre las jefaturas responsables y los funcionarios, con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas lesivas al clima laboral.

Cada funcionario es responsable ética y administrativamente de lo manifestado en la denuncia, considerando que esta acción es un acto de responsabilidad consigo mismo(a) y con los demás.

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


La investigación sumaria puede transformarse en sumario administrativo, si en el transcurso de la investigación se constata que los hechos revisten una mayor gravedad. En tal caso, la Dirección debe disponer que se ponga término a la investigación y se prosiga un sumario. El procedimiento del sumario es el establecido en los artículos 128 a 145 del Estatuto Administrativo.

Sin perjuicio de las sanciones administrativas o legales que implique la existencia comprobada de acoso, se recomienda que las direcciones de los establecimientos puedan precaver situaciones que reiteren las agresiones o que re-victimicen a la parte denunciante o estigmaticen a las partes involucradas.

4.5.3.- De los Comités de Trato Laboral

Cada Establecimiento de la Red deberá contar con un Comité Técnico de Trato Laboral, los que tendrán las siguientes funciones:

- Difundir el procedimiento de denuncia y el rol de los distintos actores implicados en éste.
- Desarrollar y ejecutar Planes Anuales de Prevención y seguimiento del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, de acuerdo a las Orientaciones establecidas en la Norma siete de “Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral” de las Normas de aplicación general en materia de gestión y desarrollo de Personas.
- Apoyar el desarrollo de medidas que permitan contribuir a la restauración de un clima laboral saludable y de mutuo respeto.

 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : GDPSSA114
		Edición : 01
		Fecha : 30 de Noviembre de 2018
		Página : 16 de 23
		Vigencia : 2018-2021
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL		

Cada Comité Técnico de Trato Laboral debe estar conformado por los siguientes integrantes y sus respectivos suplentes:

Receptores de denuncia	Cumplirá rol de Coordinador/a del Comité.
Referente del Área de Gestión y Desarrollo de Personas	
Un Representante de cada uno de los gremios presentes en el Establecimiento.	

Los miembros de los Comités de Trato Laboral deberán participar de las capacitaciones y/o reuniones de Coordinación que gestione el Servicio de Salud en la temática.


Es importante señalar que por las características propias de su organización, SAMU tendrá su propio Comité Técnico de Trato Laboral y sus Respective Receptores de Denuncia; quienes abordarán las denuncias de todas las personas que trabajen en las Bases SAMU de la Red.

Se adjunta en anexos a este procedimiento el Flujo del proceso de denuncia por Maltrato, Acoso Laboral o Acoso Sexual.

4.6.- Sobre Medidas Precautorias

En cuanto a las medidas precautorias, se establecen aquellas señas en el art. 136 del Estatuto Administrativo:

- En el curso de un sumario administrativo el fiscal podrá 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.
- La medida adoptada terminará al dictarse el sobreseimiento, que será notificado personalmente y por escrito por el actuario, o al emitirse el dictamen del fiscal, según corresponda.
- En caso de que el fiscal proponga en su dictamen la medida de destitución, podrá decretar que se mantenga la suspensión preventiva o la destinación transitoria, las que cesarán automáticamente si la resolución recaída en el sumario, o en alguno de los recursos que se interponga conforme al artículo 141, absuelve al inculpadado o le aplica una medida disciplinaria distinta de la destitución. Cuando la medida prorrogada sea la suspensión preventiva, el inculpadado quedará privado del cincuenta por ciento de sus remuneraciones, que tendrá derecho a percibir retroactivamente si en definitiva fuere absuelto o se le aplicara una sanción inferior a la destitución.

 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : GDPSSA114
		Edición : 01
		Fecha : 30 de Noviembre de 2018
		Página : 17 de 23
		Vigencia : 2018-2021
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL		

Asimismo, el funcionario(a) denunciante tendrá los siguientes derechos, amparados en lo establecido en Artículo 90 A, Estatuto Administrativo.

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

5. Registro de Información:

Cada Establecimiento, a través de su Receptor/a de Denuncia, deberá llevar un registro mensual actualizado en formato Excel (Formato enviado por Dirección del Servicio de Salud), respecto de las denuncias cursadas, estado en que se encuentran las mismas y seguimiento de las recomendaciones que los fiscales realizaron al caso.


Asimismo, cada Receptor/a de Denuncia deberá informar mensualmente a la Dirección del Servicio de Salud Aconcagua, este registro de información de denuncias.

6. Indicadores: No Aplica

7. Normas y Referencias

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

- Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19º, número 1º que establece el “Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”.
- Ley Nº 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.

 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : GDPSSA114
		Edición : 01
		Fecha : 30 de Noviembre de 2018
		Página : 18 de 23
		Vigencia : 2018-2021
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL		


- Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el Acoso Sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo.
- Ley N° 20.607, que tipifica el Acoso Laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral.
- Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, que prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, se considerará como una acción de este tipo el Acoso Sexual (Artículo 84 letra L) y realizar todo acto calificado como Acoso Laboral (Artículo 84 letra M).
- Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de denuncia y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual – Rectoría en Gestión y Desarrollo de las Personas – Servicio Civil 2018.-
- Instructivo sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual en los Ministerios y Servicios de la Administración del Estado – Presidencia, 23 de mayo 2018.
- Normas de Aplicación General en materia de Gestión y Desarrollo de Personas.

8. Anexos

- Formulario de Denuncia
- Flujo de procedimiento
- Instructivo Presidencial 006 – 2018
- Formato Excel para reporte mensual de denuncias

9. Distribución


- Directores/as de Establecimientos
- Depto. de Asesoría Jurídica de la Dirección del Servicio de Salud Aconcagua.
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas
- Subdirección de Gestión Asistencial
- Subdirección de Recursos Físicos y Financieros
- Calidad y Seguridad del Paciente de la Dirección del Servicio de Salud Aconcagua.
- Asociaciones de Funcionarios

 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : GDPSSA114
		Edición : 01
		Fecha : 30 de Noviembre de 2018
		Página : 19 de 23
		Vigencia : 2018-2021
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL		

10. Revisión

Registro de Modificaciones

Revisión	Registro de Modificaciones	Memorando que dispone (si corresponde)	
Nº	Detalle	Nº	Fecha
01	Aprobación Protocolo: Procedimiento de denuncia de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual.		30 de Noviembre de 2018

 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : GDPSSA114
		Edición : 01
		Fecha : 30 de Noviembre de 2018
		Página : 20 de 23
		Vigencia : 2018-2021
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL		

11. Anexos:

FORMULARIO UNICO DE DENUNCIA POR MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL O ACOSO SEXUAL

Establecimiento: _____ Folio XXX


I.- TIPO DE DENUNCIA:

Marque el tipo de denuncia que presenta:

Tipo de denuncia	
Maltrato Laboral	
Acoso Laboral	
Acoso Sexual	

II.- IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE:

Nombre Completo	
Rut	
Dirección	
Fono	
Estamento	
Cargo que desempeña	
Establecimiento donde se desempeña	
Jornada de trabajo	
Calidad Contractual y Grado	

 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : GDPSSA114
		Edición : 01
		Fecha : 30 de Noviembre de 2018
		Página : 22 de 23
		Vigencia : 2018-2021
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL		

4.2 Individualización de las personas que hubieren presenciado los hechos o que tuvieran información de lo acontecido (testigos): Nombre, lugares y fechas.

V. ANTECEDENTES QUE ACREDITAN Y/O ACOMPAÑAN LA DENUNCIA:

Ningún adjunto	
Correo electrónico	
Fotografía o video	
Otro documento de respaldo (especifique) ----- -----	

Quien suscribe se hace responsable de sus dichos y las consecuencias de la denuncia, según el Manual de Procedimientos y la normativa legal vigente.

VI. FECHA DE RECEPCION DE LA DENUNCIA:

Fecha de recepción: _____

Nombre y Firma del Denunciante	Nombre y Firma del Receptor Institucional de la denuncia



Gobierno de Chile

PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA

Código : GDPSSA114

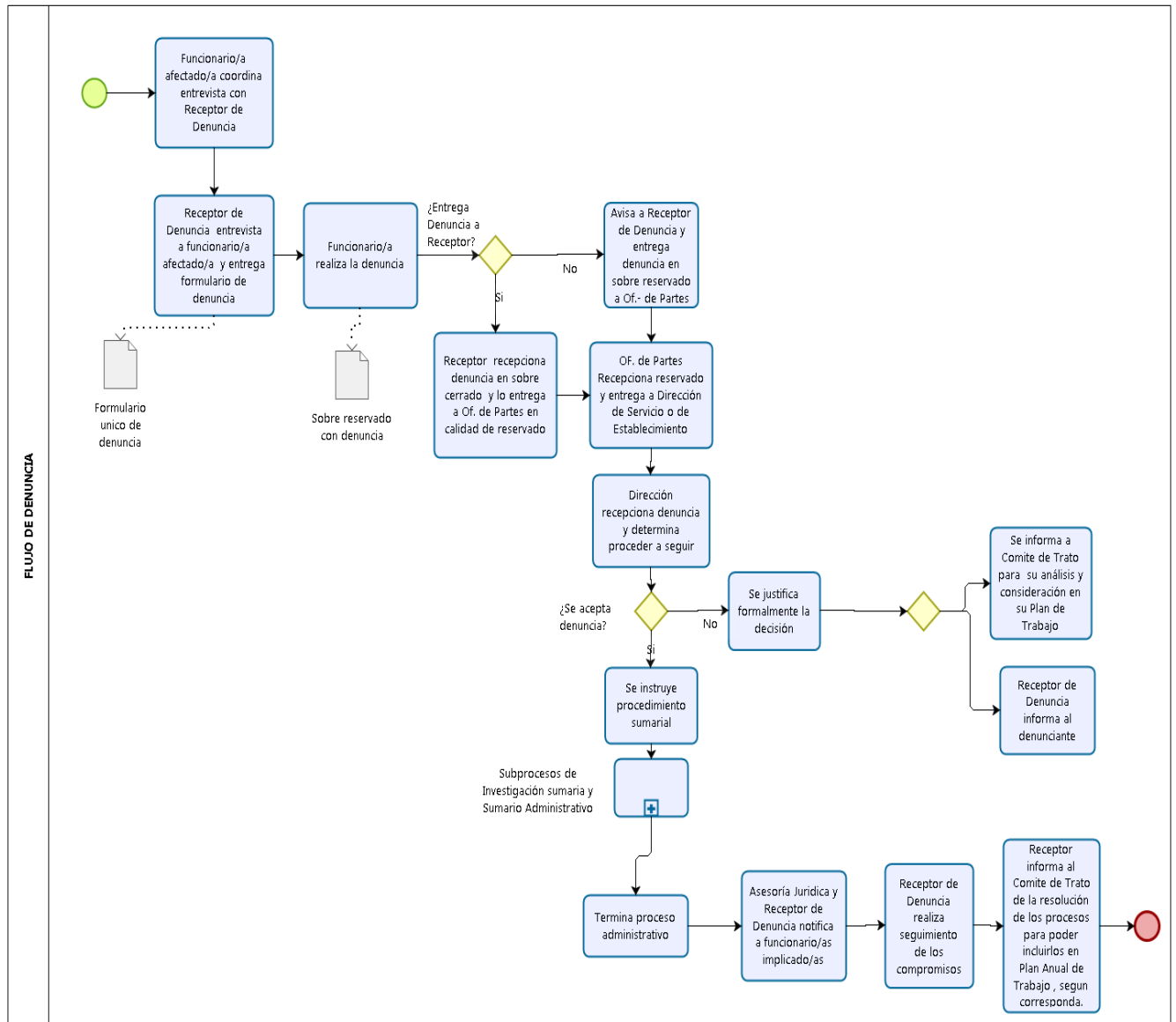
Edición : 01


Fecha : 30 de Noviembre de 2018

Página : 23 de 23

Vigencia : 2018-2021

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL



 <p>Gobierno de Chile</p>	<p>PROCOLO</p> <p>SERVICIO DE SALUD</p> <p>ACONCAGUA</p>	Código : GDPSSA114
		Edición : 01
		Fecha : 30 de Noviembre de 2018
		Página : 24 de 23
		Vigencia : 2018-2021

<p>Elaborado por:</p> <p>Sra. Andrea Ibaceta Silva; Jefa Depto. de Calidad de Vida Laboral; Dirección Servicio de Salud Aconcagua.</p>	<p>Revisado por:</p> <p>Sra. Jeannette de la Barrera Yañez, Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas, Dirección Servicio de Salud Aconcagua.</p> <p>Sra. Pía Rubilar Bragg; Calidad y Seguridad del Paciente, Dirección Servicio de Salud Aconcagua</p>	<p>Aprobado por:</p> <p>Sra. Jeannette de la Barrera Yañez, Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas; Dirección Servicio de Salud Aconcagua.</p>
<p>Fecha: Noviembre 28 de Noviembre de 2018</p>	<p>Fecha: 29 de Noviembre de 2018</p>	<p>Fecha: 30 de Noviembre de 2018</p>