



Subdirección Gestión y Desarrollo de las Personas
Depto. Calidad de Vida Laboral

SPL/FAL/FPM/SBF/jbl

31 JUL 2024 3741

RESOLUCIÓN EXENTA N°

CONCEPCION,

VISTOS: DFL N°29, de 2004, Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; Ley N°18.575, de 1986, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; Código Penal, artículo 260, Art. 52°, Ley N°19.880, de 2003, Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; Convenio 190 de la OIT, Ley N°19.653, Probidad Administrativa, aplicable a la Administración del Estado; Ley 10.336, Organización y Atribuciones de la Contraloría General de la República; D.F.L. N°1, de 2005, del Ministerio de Salud, Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del D.L. N°2763, de 1979; Decreto N°140, de 2004, del Ministerio de Salud; Resolución N°6, de 2019 de Contraloría General de la Republica; Res. Exenta 4D8 N°2105, de 2018, sobre Actualización de Política de Desarrollo de Personas del Servicio de Salud Concepción; Código de Buenas Prácticas Laborales sobre No Discriminación para la Administración Central del Estado, del Servicio Civil, 2006; Instructivo Presidencial Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, Servicio Civil, 2015; Instructivo Presidencial N°6/2018 que aborda la igualdad de oportunidades y la prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado; Resolución N°1 de 2017 de la Dirección Nacional del Servicio Civil aprueba Normas de Aplicación General en Gestión y Desarrollo de Personas, en el título VII Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral para el sector público; Compendio de Orientaciones Técnicas en Gestión Y Desarrollo de Personas para la Administración Central del Estado de Chile 2007 – 2016, Servicio Civil; Ley Karin N°21.643; Ordinario N°1806, Orientaciones preliminares para la elaboración y/o Actualización de los instrumentos para el abordaje de la violencia laboral (Ley N° 21.643; Circular N° 3813, 07 de Junio de 2024, Asistencia Técnica para la Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley 21.643, Ley Karin; Toma de Razón contraloría General de la República, Decreto 21: "Aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberá ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo" del 28 de mayo de 2024; Decreto Afecto N°48/13.12.2022 del Ministerio de Salud, que nombra a D. Víctor Valenzuela Álvarez como Director del Servicio de Salud Concepción, a contar del 12 de diciembre de 2022;

CONSIDERANDO:

1° Que, la ratificación del Convenio 190 de la OIT y la aplicación de la Ley 21.643, Ley Karin; representan un avance significativo en los Servicios de Salud y los establecimientos autogestionados al poner énfasis en la prevención, denuncia, investigación, sanción y reparación de situaciones de violencia y acoso en el entorno laboral.

2° Que estas medidas son esenciales no solo para garantizar ambientes de trabajo seguros y respetuosos, sino también para promover el bienestar de los funcionarios/as y la calidad de la atención en salud.

3° Que las instituciones deben contar con instrumentos necesarios para la gestión de la prevención de los riesgos de los lugares de trabajo y que constituyen una herramienta que contiene las normas técnicas destinadas a erradicar o disminuir la violencia o el acoso en los lugares de trabajo.

4° Que, de acuerdo a los antecedentes que he tenido a la vista y dentro de mis facultades, dicto lo siguiente;

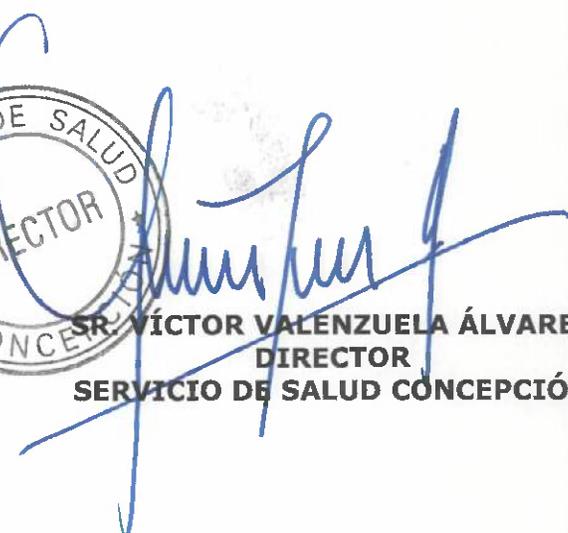
RESUELVO:

1. ACTUALÍCESE Protocolo de Prevención de la **Violencia en contexto Laboral (Protocolo Prevención VALS)**, a contar de 1 de agosto de 2024.

2. ESTABLÉZCASE que el objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

3. DÉJESE SIN EFECTO, Resolución exenta 4319, 10 de julio de 2019.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y REGÍSTRESE



SR. VÍCTOR VALENZUELA ÁLVAREZ
DIRECTOR
SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN



RES. EX. 4E Int. 54/11.07.2024

Distribución Digital:

- Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas SSC.
- Asociaciones: FENPRUSS - FENATS - FENATS Histórica - ATENS - FERTESS - ASENF
- Depto. Asesoría Jurídica
- Servicio Bienestar DSSC
- Depto. Gestión de Personas de la Red
- Depto. Gestión de Personas HGGB
- Depto. Planificación y Control de Gestión de Personas
- Depto. Calidad de Vida Laboral
- Depto. Relaciones Laborales.
- Sección Desarrollo de Procesos DSSC
- Oficina de Partes.




DANIEL VILLANUEVA OLIVARES



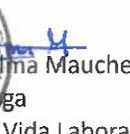
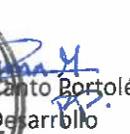
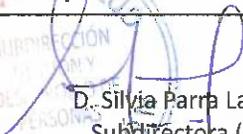
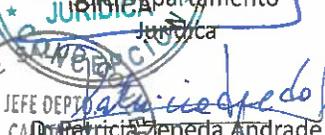
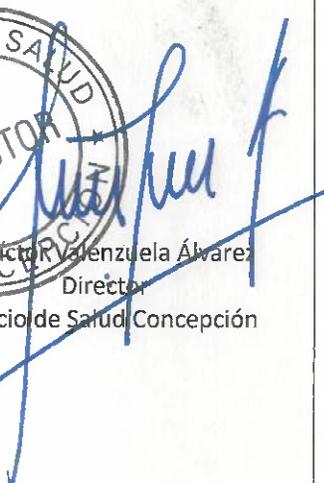
DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL
 UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL
 DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN

Código : 4E/N°04
 Versión : Primera
 Fecha : Julio 2024
 Página : 1 de 49
 Vigencia: Diciembre 2026

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL
 "VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)"

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL "VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)"

SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
<p> M. Soledad Barrera Fuentes Psicóloga Referente Buen trato Laboral Dpto. Calidad de Vida Laboral</p> <p> M. Francisca Palma Maucher Psicóloga Dpto. Calidad de Vida Laboral</p> <p> M. Macarena del Canto Bortolés Jefa Unidad Desarrollo Organizacional Dpto. Calidad de Vida Laboral</p>	<p> D. Silvia Parra Lavín Subdirectora (S) Gestión y Desarrollo de Personas</p> <p> D. Fabiola Andaur Letelier Jefa Departamento Calidad de Vida Laboral</p> <p> D. Elias Jara Pilgrim Jefa Departamento Jurídica</p> <p> Patricia Zepeda Andrade Jefa Departamento Seguridad de la Atención</p> <p> Tamara Mansilla Mancilla Jefa Departamento Planificación y Control de Gestión</p>	<p> D. Víctor Valenzuela Álvarez Director Servicio de Salud Concepción</p>
<p>Fecha: Junio 2024</p>	<p>Fecha: Julio 2024</p>	<p>Fecha: Julio 2024</p>

 <p>Servicio de Salud Concepción</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p>DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN</p>	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 2 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL "VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)"</p>		

INDICE

1. Introducción	3
2. Objetivos	4
3. Alcance	4
4. Documentación De Referencia	5
5. Responsables	6
6. Definiciones Y Elementos Complementarios	10
7. Desarrollo	19
7.1 Organización Y Gestión Preventiva	19
7.2 Proceso De Denuncia	22
7.3 Proceso De Investigación Y/O Sumario Administrativo	26
7.4 Procedimiento De Investigación Sumaria O Sumario Administrativo De Oficio	33
7.5. Derechos Del Denunciante De Conductas De Acoso Y Violencia Al Personal	33
7.6. Medidas Precautorias	34
8. Evaluación	35
9. Anexos	36
10. Distribución	49
11. Control De Modificaciones	49

 <p>Servicio de Salud Concepción</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p>DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN</p>	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 3 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL “VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)”</p>		

1. INTRODUCCIÓN

Las instituciones del Estado requieren, para su mejor desarrollo, organizaciones con ambientes laborales saludables, basados en el respeto y buen trato, capaces de generar las condiciones laborales adecuadas para el normal ejercicio de la función pública, que promuevan desempeños óptimos y con un resultado de servicios de calidad para la ciudadanía.

El Estado, en su rol de empleador debe servir de ejemplo de buenas prácticas para dar impulso a las transformaciones, al fomentar políticas y medidas contra la discriminación, con acciones que promuevan un buen trato para mujeres y hombres en el empleo público, garantizando la igualdad de oportunidades de acceso y desarrollo en la Administración Pública.

El Servicio de Salud Concepción, construye su primer procedimiento, en conformidad con el Instructivo Presidencial N°001 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de las Personas en el Estado del 26 de enero de 2015, orientado a todas las personas de nuestra institución para lograr identificar conductas que atentan contra la dignidad, entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia e investigación y también, detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de prevenir la ocurrencia de este tipo de situaciones.

En 2019 se realiza revisión y actualización de este, considerando las indicaciones del 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, incorporando acciones y conceptos que permitan promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres con la finalidad de avanzar en una cultura de igualdad de género.

Hoy se procede a elaborar la tercera versión del documento, teniendo presente las directrices que surgen de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), en uso de las facultades que le confieren los artículos 2°, 3°, 30 y 38 letra d) de la Ley N°16.395, lo dispuesto en los artículos 12 y 72 de la Ley N°16.744, las atribuciones encomendadas en el artículo 1° de la Ley N°21.643, conocida como “Ley Karin” y las Instrucciones sobre las modificaciones que la ley N° 21.643 introdujo en las leyes N°s 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo impartidas por la Contraloría General de la República a través del dictamen N° E516610 / 2024

La SUSESO indica que los organismos administradores y las empresas con administración delegada deberán contemplar para otorgar a las entidades empleadoras adheridas o afiliadas, la asistencia técnica preventiva en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, modificando para ello el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N°16.744. En tanto la Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, en materia de prevención, establece que la entidad empleadora deberá elaborar, implementar, difundir y sensibilizar entre las personas trabajadoras

 <p>Servicio de Salud Concepción</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p>DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN</p>	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 4 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL "VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)"</p>		

un protocolo para la prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, con las medidas de prevención y otros elementos.

Considerando lo pretéritamente expuesto, se procede a actualizar el procedimiento vigente, con la finalidad de gestionar la prevención de estos riesgos en los lugares de trabajo y de constituirse en una herramienta de trabajo que contribuya a erradicar o disminuir la violencia o acoso en los lugares de trabajo y que promueva una cultura preventiva, orientada a fomentar conductas laborales y ambientes de trabajo que eviten los riesgos que puedan afectar la vida, salud y dignidad de las y los trabajadores promoviendo así, entornos de respeto y colaboración.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General:

Prevenir y sancionar situaciones y acciones que menoscaben la dignidad de las personas, tales como violencia, acoso laboral y sexual, incluyendo la discriminación arbitraria, mediante procedimientos sancionatorios eficaces, con la finalidad de erradicar o disminuir la violencia o acoso en los lugares de trabajo.

2.2 Objetivos Específicos:

- Permitir a todos los funcionarios y funcionarias del Servicio de Salud Concepción identificar conductas que atenten contra la dignidad de las personas.
- Entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias del proceso de denuncia e investigación de la violencia, acoso laboral y/o sexual.
- Reforzar la gestión preventiva de las situaciones de violencia, acoso laboral y sexual, detectando factores de riesgo que menoscaben la dignidad de las personas en el ambiente laboral.
- Generar ambientes laborales sanos desarrollando acciones que promuevan el respeto y la protección de los derechos fundamentales y la equidad de género.
- Sensibilizar a la organización en torno a esta temática, especialmente en torno a la prevención, tratamiento, denuncia y sanción.

3. ALCANCE

Aplica a todos los funcionarios y funcionarias sin criterios de inclusión ni exclusión, solo por ser funcionarios y/o prestadores de servicio en calidad de honorarios, de alguno de los nueve establecimientos que integran el Servicio de Salud Concepción, a saber:

- Dirección del Servicio de Salud Concepción,
- Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente
- Hospital Traumatológico de Concepción
- Hospital de Lota
- Hospital San José de Coronel
- Hospital Clorinda Avello de Santa Juana
- Hospital San Agustín de Florida
- CESFAM Dr. Víctor Manuel Fernández
- Centro de Sangre Concepción

 <p>Servicio de Salud Concepción</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p>DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN</p>	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 5 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL "VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)"</p>		

Aplica también, a estudiantes en práctica, pregrado, postítulos, postgrados, becados y personas subcontratadas o tercerizadas.

4. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

- Artículo 19, número 1°, 2°, 3°, 4° y 7°, Capítulo Tercero, de los Derechos y Deberes Constitucionales, de la Constitución Política de la República de Chile.
- Título III, de la Probidad Administrativa, Ley N°18.575, de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Artículos 61 letra k, 84 letras l y m, 90, 90 b, 121, 125, 126, 128, 129 y 139, del DFL N°29, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado sobre Estatuto Administrativo.
- Artículo 1, Ley N°20.005, Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual, introduciendo modificaciones al Código del Trabajo.
- Artículo 2, Ley N°20.607, Modifica el Código del Trabajo, Sancionando las Prácticas de Acoso Laboral.
- Ley N°21.643, Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo.
- Artículo 260, del Código Penal.
- Artículos 2°, 3°, 30 y 38 letra d) de la Ley N°16.395, fija texto refundido de la Ley de Organización y Atribuciones de la Superintendencias de Seguridad Social.
- Artículos 12 y 72 de la Ley N°16.744, Establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Decreto N°21, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Aprueba Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- Decreto N°2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba texto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Periodo 2024 – 2028.
- Convenio N°190 sobre la violencia y el acoso, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado en 2023 y Recomendación N°206 que lo acompaña, y que fueron adoptados en la Conferencia del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2019, se ha producido un avance para la erradicación de la violencia y el acoso en el trabajo, y hacer efectivo el derecho fundamental a trabajar en un ambiente laboral seguro y saludable.
- Título VII Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral (para el sector público), de la Resolución N°1 de 2017 de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que Aprueba Normas de Aplicación General en Gestión y Desarrollo de Personas.
- Circular N°3813 de la SUSESO, del 7 de Junio de 2024, "Asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N°21.643 (Ley Karin).
- Instructivo Presidencial N°1/2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado.
- Instructivo Presidencial N°6/2018, sobre igualdad de oportunidades y la prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado.

 <p>Servicio de Salud Concepción</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p>DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN</p>	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 6 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL "VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)"</p>		

- dictamen N° E516610 / 2024 de la Contraloría General de la Republica que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la ley N° 21.643 introdujo en las leyes N°s 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo

5. RESPONSABLES

RESPONSABLES	FUNCIONES
<p style="text-align: center;">Director(a) Servicio de Salud</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aprobar procedimiento, mediante firma de acto administrativo, para su aplicación. ▪ Una vez recibida una denuncia por violencia, acoso laboral y/o sexual es el responsable de instruir investigación sumaria o sumario administrativo, resolver las medidas sancionatorias o disciplinarias que correspondan; y medidas de intervención en caso de mal clima laboral. ▪ Designar fiscal preferentemente a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales. ▪ Implementar medidas de prevención, supervisar su cumplimiento y comunicarse con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia ▪ Resolver fundadamente cuando corresponda acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan. ▪ Desestimar sólo mediante una resolución fundada una denuncia de hechos que puedan vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m) de la Ley N° 18.834, y notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante. ▪ Informar semestralmente los canales que mantiene el organismo para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral, lo que se cumplirá a través del depto. de Calidad de Vida Laboral. ▪ Informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social lo que también se cumplirá a través del depto. de Calidad de Vida Laboral. ▪ Velar por el cumplimiento del presente procedimiento y en especial, por los tiempos claramente definidos en éste.

 <p>Servicio de Salud Concepción</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p>DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN</p>	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 7 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL “VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)”</p>		

<p>Director establecimientos autogestionados</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Una vez recibida una denuncia por violencia, acoso laboral y/o sexual es el responsable de instruir investigación sumaria o sumario administrativo, resolver las medidas sancionatorias o disciplinarias que correspondan; y medidas de intervención en caso de mal clima laboral. ▪ Designar fiscal preferentemente a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales. ▪ Implementar medidas de prevención, supervisar su cumplimiento y comunicarse con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. ▪ Resolver fundadamente cuando corresponda acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan. ▪ Desestimar sólo mediante una resolución fundada una denuncia de hechos que puedan vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m) de la Ley N° 18.834, y notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante. ▪ Informar semestralmente los canales que mantiene el organismo para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral, lo que se cumplirá a través del depto. de Calidad de Vida Laboral. ▪ Informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social lo que también se cumplirá a través del depto. o unidad de Calidad de Vida Laboral. ▪ Velar por el cumplimiento del presente procedimiento y en especial, por los tiempos claramente definidos en éste.
<p>Director establecimientos no autogestionado</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Al tomar conocimiento de denuncia de violencia, acoso laboral y/o sexual, derivarlo al Director de Servicio para que proceda a instruir procedimiento disciplinario correspondiente (Investigación Sumaria o Sumario Administrativo) cuando exista denuncia de violencia, acoso laboral y/o sexual, dentro del plazo de dos días hábiles, contados desde la fecha en que se recibió la denuncia.
<p>Oficina de Partes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recepcionar las denuncias que lleguen por escrito dirigidas al Director de Servicio, velando porque estas lleguen en sobre cerrado, que indiquen el contenido y que señalen que es “Reservado” ▪ Entregar comprobante de recepción de la denuncia, que contenga, timbre, fecha y firma de recepción de oficina de

 <p>Servicio de Salud Concepción</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p>DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN</p>	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 8 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL "VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)"</p>		

	partes.
Receptores de Denuncia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Brindar respeto máximo a quien denuncia, resguardando siempre y en todo momento la confidencialidad del proceso. ▪ Orientar al denunciante sobre el procedimiento, curso de acción, etapas y tipo de denuncia a realizar. ▪ Recepcionar las denuncias y asesorar a la persona que acude a denunciar una situación de VALS. ▪ Registrar la recepción de la denuncia y entregar copia del registro al denunciante (Anexo N°1), a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta. ▪ Enviar con celeridad y confidencialidad a la autoridad correspondiente la denuncia formalizada. ▪ Acompañar al denunciante, durante todo el tiempo que dure el proceso, debiendo siempre orientar y resguardar el cumplimiento del presente procedimiento por parte de los/as involucrados/as. ▪ Llevar registro de casos recepcionados. <p>No debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Alentar ni desalentar la formalización de la denuncia, ni realizar investigaciones para verificar la veracidad de los hechos. ▪ Emitir juicios de valor sobre la denuncia.
Denunciante (No necesariamente es la víctima de la situación de VALS denunciada)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Si decide formalizar la denuncia, por presunta situación de violencia, acoso laboral y/o sexual realizarla vía receptor de denuncia o bien, vía oficina de partes, de manera escrita.
Investigador y Fiscal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verificar existencia de los hechos y la individualización de los responsables y su participación. ▪ Adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas. ▪ Notificar a los involucrados, para efectos de recopilar información, preferentemente de manera personal. ▪ Levantar acta en la forma establecida. ▪ Formular cargos si procede. ▪ Emitir proposición o vista fiscal.

 <p>Servicio de Salud Concepción</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p>DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN</p>	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 9 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL “VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)”</p>		

Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementa las medidas necesarias para restaurar el clima laboral en el área afectada y administrar la información general de las denuncias. ▪ Entregar información del estado de las denuncias y será la unidad encargada de dar amplia difusión al procedimiento.
Depto. de Jurídica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Encargados de asesorar en materia legal, al Director de servicio en relación a la toma de decisión para instruir investigación sumaria, sumario administrativo o medidas de intervención en caso de mal clima laboral. ▪ Asesorar a investigadores y fiscales en materias de investigación sumaria y sumario administrativos ▪ Llevar registro de las denuncias recibidas. ▪ Entregar reporte a Depto .Calidad de Vida Laboral de acuerdo a procedimiento establecido al efecto entre ambos departamentos en la oportunidad y plazos previstos, con el objeto de emitir reporte trimestral a MINSAL.
Depto. Calidad de Vida Laboral / Unidad de Desarrollo Organizacional DSSC	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaborar y difundir el Procedimiento. ▪ Gestionar las capacitaciones necesarias para Fiscales y Receptores de denuncias. ▪ Reportar a MINSAL de manera trimestral, el reporte de denuncias recibida por los receptores de c/u de los establecimientos de la red (Ver Anexo N°2) ▪ Informar semestralmente por orden del Jefe de Servicio los canales que mantiene el organismo para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral.
Depto. Desarrollo y Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Encargados de realizar las acciones de coordinación respectivas para llevar a cabo los procesos de capacitación en temáticas relacionadas con VALS, aspectos procedimentales y de tramitación y de enfoque de género, a receptores, fiscales y actuarios.
Depto. Comunicaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Encargados de proporcionar al Depto. Calidad de Vida Laboral herramientas de difusión del procedimiento y mantener actualizada a la población funcionaria en temáticas que los referentes les indiquen, protocolo, difusión de proceso de denuncia, etc.
Depto. Relaciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Generar protocolo referente a la mesa de seguridad para la red de establecimientos ▪ Coordinar, gestionar y planificar acciones referentes a la operatividad de la mesa de seguridad.

	DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 10 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL “VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)”		

Comité de Higiene y Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Encargados de evaluar anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.
Comité de Aplicación CEAL - SM	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Encargados de evaluar anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.
Comité Paritario	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Encargados de evaluar anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.
Comité de Buenas Prácticas Laborales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Colaborar en la difusión del Protocolo. ▪ Velar por el cumplimiento espacios y/o ambientes laborales saludables y libres de violencia. ▪ Análisis estadístico de casos, para lo cual podrán solicitar al/la receptor/a, cuando lo estimen conveniente, la estadística de los casos que se han tramitado en el establecimiento ▪ Acompañamiento del/el receptor/a. ▪ Desarrollo de propuestas para la mejora continua del procedimiento. ▪ Incorporar la perspectiva de igualdad de género en cada una de sus acciones.

6. DEFINICIONES Y ELEMENTOS COMPLEMENTARIOS

6.1 Definiciones

Acoso Laboral: El acoso laboral, entendiéndose por tal 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 el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Acoso Sexual: El acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

 <p>Servicio de Salud Concepción</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p>DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN</p>	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 11 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL “VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)”</p>		

Comportamientos Incívicos: El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo¹.

Discriminación de Género: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera²

Factores de Riesgo Psicosocial Laboral: 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 o empresa y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas trabajadoras, por lo que su diagnóstico y edición son relevantes en los centros de acoso y violencia en el trabajo³.

Maltrato Laboral: Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la dignidad o integridad física o psicológica de una persona, poniendo en peligro su estabilidad laboral y las condiciones adecuadas de empleo⁴.

Perspectiva de Género: Perspectiva reflexiva en torno a las desigualdades que se derivan del proceso de construcción del género en contextos sociales, geográficos, culturales, étnicos e históricos específicos, con el objetivo de adoptar acciones para el desarrollo tanto de individuos como de sociedades⁵.

Probidad Administrativa: Consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular⁶.

VALS: Sigla utilizada para el presente protocolo que incorpora los términos de violencia, acoso laboral y sexual.

¹ <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-727115.html>

² Artículo 1° de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

³ Capítulo, sobre Evaluación de riesgo psicosocial laboral. Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-137248.html>

⁴ Instructivo Presidencial N°006, del 23 de mayo de 2018, 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.

⁵ Documento Enfoque de Género, Incorporación en los Instrumentos de Gestión Escolar. Pág. 18. Ministerio de Educación. 2027

⁶ Artículo 52, inc. 2°, Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado

 <p>Servicio de Salud Concepción</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p>DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN</p>	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 12 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL “VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)”</p>		

Violencia en el Trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: Aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros⁷.

Violencia Laboral⁸: Cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes.

Violencia contra la Mujer: Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado⁹.

Receptor de denuncia: Funcionario encargado de brindar la primera acogida a la víctima o tercero que realice la denuncia, de entregar la información en relación con el procedimiento y completar el formulario de denuncia por escrito para ser entregado en oficina de partes con destino al director.

Sexismo¹⁰: Cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. Puede ser consciente y expresarse de manera hostil.

Sexismo Hostil¹¹: Defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Investigación Sumaria¹²: Procedimiento brevísimo que se inicia con el acto administrativo que dispone la instrucción de este procedimiento, a objeto de determinar la existencia de los hechos que constituyen la infracción, determinar los funcionarios involucrados y el grado o calidad de participación de los mismos.

Sumario Administrativo¹³: Procedimiento administrativo de carácter disciplinario para hacer efectiva la responsabilidad administrativa de los funcionarios públicos mediante la imposición de una medida disciplinaria que puede ir desde la censura hasta la destitución.

Medida Disciplinaria¹⁴: Corresponde a sanciones administrativas que pueden aplicarse al funcionario, como consecuencia de su responsabilidad administrativa establecida a través de una

⁷ Artículo 2, letra c) del DFL 1, Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo.

⁸ Definición OIT incorporada en Seminario Internacional SUSESO, sobre la Violencia Laboral.

https://www.suseso.cl/605/articles-548_archivo_03.pdf

⁹ Artículo 1°, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

¹⁰ Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

<https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-727115.html>

¹¹ Ídem

¹² Artículo 126 del DFL 29, Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.

¹³ Artículos 127 y 128 del DFL 29, Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.

¹⁴ Artículos 121, 122, 123, 124 y 125 del DFL 29, Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.

 <p>Servicio de Salud Concepción</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p>DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN</p>	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 13 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL “VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)”</p>		

investigación sumaria o sumario administrativo. Las medidas disciplinarias se aplican tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes (aquellas que aminoran la responsabilidad) que arroje el mérito de los antecedentes. Las medidas disciplinarias son cuatro:

- **Censura:** Consiste en la reprensión por escrito que se hace al funcionario, de la cual se debe dejar constancia en su hoja de vida, mediante una anotación de demérito de dos puntos en el factor de calificación correspondiente
- **Multa:** Consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no puede ser inferior a un cinco por ciento ni superior a un veinte por ciento de ésta.
- **Suspensión:** Consiste en la privación temporal del empleo con goce de un cincuenta a un setenta por ciento de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo.
- **Destitución:** Es la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un funcionario.

Fiscal¹⁵: Funcionario(a) designado por el Jefe Superior de la Institución, que estará a cargo del Sumario Administrativo, es quien investigará los hechos denunciados y contará con la capacitación requerida para cumplir dicha función.

Sobreseimiento: Forma anormal de poner término a un procedimiento disciplinario administrativo cuando no se han reunido antecedentes suficientes para formular cargos o se han acreditado causales que impidan proseguir a la fase acusatoria.

6.2 Elementos Complementarios

6.2.1 Aspectos a considerar para la adecuada implementación del protocolo

Comportamientos Incívicos

A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves¹⁶.

Factores de riesgo psicosocial laboral

Muchos factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados pueden ser el inicio o la causa de posteriores conductas de acoso y violencia en el trabajo.

Mobbing

¹⁵ Artículo 129 del DFL 29, Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.

¹⁶ <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-727115.html>

 <p>Servicio de Salud Concepción</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p>DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN</p>	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 14 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL "VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)"</p>		

Acoso psicológico en el trabajo, continuado y deliberado maltrato verbal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con el cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador. (Instituto de Salud Pública, MINSAL, 2017)

Violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral

"entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros" (Inciso 2° del art 2 Código del Trabajo). Por ejemplo, gritos o amenazas, usos de garabatos o palabras ofensivas, golpes, robos o asaltos en el lugar de trabajo, u otras conductas que resulten en lesión física, daño psicológica o muerte.

Violencia Vertical ascendente

Desde los subordinados hacia la jefatura. En este caso, ya que siempre se requiere de "poder" para acosar, suelen ser grupos de subordinados confabulados para hostigar a la jefatura, sólo así alcanzan a invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.

Violencia vertical descendente

Desde la jefatura hacia un/a subordinado/a. Si bien podría darse el caso de que el/la acosador/a tenga más de una víctima, suele tratarse sólo de una persona, la que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares.

Violencia 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 hostigamiento.

6.2.2 Principios Orientadores¹⁷ ante la Vulneración de Derechos Fundamentales

Confidencialidad

El proceso denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, debe incorporar como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quién asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento tanto en la relación de los/as involucrados/as, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que los/as funcionarios/as tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y reserva. La persona que viole este principio podría ser objeto de medidas disciplinarias.

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

¹⁷ documentos técnicos de la Rectoría en Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio Civil SUSESO, en Circular N°3813 del 7 de Junio de 2024.

 <p>Servicio de Salud Concepción</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p>DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN</p>	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 15 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL "VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)"</p>		

de discriminación por razones tales como género, orientación sexual, religión, origen étnico, discapacidad, u otras de similar naturaleza.

Probidad Administrativa

Observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general por sobre el particular.

Rapidez

La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, 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.

Responsabilidad

El/la denunciante, debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con 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.

Igualdad de Género

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

En la práctica hay que tener presente lo siguiente:

- Se debe cautelar que el **acceso a la información** sea en igualdad de condiciones, ya que en muchas organizaciones se da una "facilidad cultural" para referirse a la vida privada o sexual de las mujeres.
- Es fundamental **evitar cualquier indicio de sexismo** tanto en el proceso de la investigación como en la definición de la sanción (Por ejemplo: "estaba enamorado", "ella igual recibió los regalos", "nunca dijo que no", "usaba escote y falda corta", etc).
- Ante la restitución del personal afectado, deben considerarse medidas correctoras que pongan fin a la situación planteada, que eviten futuras situaciones de acoso y mejoren las condiciones de trabajo existentes y que en ningún caso podrán suponer para la persona afectada un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.
- Considerando que la violencia, el acoso sexual y laboral afectan fuertemente la salud mental de las personas, la rapidez del procedimiento ayudará a reparar más tempranamente, especialmente en casos de acoso sexual hacia las/los trabajadoras/es.

 <p>Servicio de Salud Concepción</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p>DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN</p>	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 16 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL “VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)”</p>		

- La organización debe tener prudencia a la hora de calificar una denuncia como falsa. No todas las denuncias que resultan sin sanción debido a la falta de antecedentes o a la imposibilidad de comprobar los hechos son falsas. Muchos casos de acoso sexual que afectan principalmente a mujeres terminan desestimados, no porque se compruebe la falsedad de la denuncia, sino que por dificultades en los medios probatorios.
- Quienes intervienen en los procesos de promoción y difusión, y en la aplicación de los procedimientos de denuncia, investigación y sanción, deben estar capacitadas/os en este tema y ser reconocidos por funcionarios/as en este aspecto.

6.2.3 Principios para una Gestión Preventiva en materia de Riesgos Psicosociales en el Lugar de Trabajo

Política de tolerancia cero

Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.

Valores fundamentales

Compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.

Participación y diálogo social

Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y empleadores, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas.

Participación de las personas trabajadoras desde una construcción bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género

Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

6.2.4 Principios en el Marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental
- Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos laborales.

 <p>Servicio de Salud Concepción</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p>DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN</p>	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 17 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL “VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)”</p>		

- Equidad de género y diversidad abordando las diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección.
- Universalidad e inclusión.
- Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado,
- Participación, diálogo social y Mejora continua Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones.
- En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.
- Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio
- Responsabilidad en la gestión de los riesgos
- Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

6.2.5 Conductas relevantes para efectos del presente protocolo¹⁸

Cuadro N°1: Ejemplos de conductas relevantes

Conductas	Ejemplos
Acoso Sexual	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario. ✓ Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación. ✓ Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios. ✓ Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados. ✓ En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
Acoso Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva. ✓ Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido,

¹⁸ Modelo de protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, Ley N°21.643, Ley Karin, Superintendencias de Seguridad Social. 2024.

	DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 18 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL “VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)”		

	<p>rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona ✓ Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien. ✓ Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona. ✓ Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar. ✓ Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente. ✓ Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto ✓ Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales. ✓ En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.
Violencia en el Ámbito Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desacreditar la capacidad laboral del funcionario. ✓ Aislamiento social, dentro del lugar de trabajo. ✓ Desprestigio profesional. ✓ Agresiones y humillaciones. ✓ Robos, daños y amenazas dentro del espacio laboral.
Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la reacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gritos o amenazas ✓ Uso de garabatos o palabras ofensivas ✓ Golpes o cualquier agresión física. ✓ Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte. ✓ Robo o asaltos en el lugar de trabajo
Comportamientos incívicos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Usar un tono de voz inapropiado y agresivo cuando se habla. ✓ Uso de gestos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación hostil en el entorno laboral. ✓ No respetar espacios personales, sin consultar, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos ✓ No respetar y transgredir la reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.
Sexismo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.

	DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 19 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL “VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)”		

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición. ✓ Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades sexuales. ✓ Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género. ✓ Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”. ✓ Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “manterrupting”. ✓ Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”
--	--

6.2.6 Derechos y deberes¹⁹

a) Funcionarios(as) independiente de su calidad contractual y prestadores de servicios externos.

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informados/as sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b) Establecimientos del Servicio de Salud Concepción

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.

¹⁹ Modelo de protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, Ley N°21.643, Ley Karin, Superintendencias de Seguridad Social. 2024.

	DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 20 de 49
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL “VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)”		Vigencia: Diciembre 2026

- Monitorear el cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

7. DESARROLLO

Para efectos del presente protocolo se entenderá que todos los plazos son en días hábiles.

7.1 Organización y Gestión Preventiva²⁰

7.1.1 Organización para la gestión del riesgo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el empleador, o su representante, los integrantes del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL – SM y/o los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, u otros, de cada establecimiento autogestionado y de la Dirección de Servicio, este último que contempla los establecimientos no autogestionados.

La implementación de las medidas, su supervisión y la comunicación con los organismos fiscalizadores, corresponderá al Depto. Calidad de Vida Laboral de cada establecimiento.

Los funcionarios(as) serán capacitados sobre los riesgos identificados y las medidas preventivas, lo que será coordinado entre el Depto. Calidad de Vida Laboral y el Depto, Desarrollo y Capacitación del SSC, Mutualidades u otro organismo disponible, haciéndose extensivo para toda la red.

Cada establecimiento deberá contar con personal a cargo de la recepción de denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los denunciantes, para lo cual deberán:

- Dictar resolución exenta que contemple el listado vigente de los receptores de denuncia, especificando que serán los encargados de brindar la primera acogida a la víctima o tercero que realice la denuncia, de entregar la información en relación con el procedimiento y completar el formulario de denuncia por escrito para ser entregado en oficina de partes con destino al director.
- Incorporar las funciones contenidas en el punto 5 del presente Protocolo.
- Establecer una vigencia de dos años, prorrogable mediante Resolución Exenta.
- Distribuir al establecimiento y Referente de la DSSC.
- Socializar la información a todos los funcionarios(as), mediante correo electrónico, paneles informativos y otros medios formalmente establecidos.

7.1.2 Organización preventiva

²⁰ Modelo de protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, Ley N°21.643, Ley Karin, Superintendencias de Seguridad Social. 2024.

	DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 21 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL “VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)”		

El Departamento de Calidad de vida Laboral, mediante los profesionales que designe y en el marco del compromiso de la Dirección de Servicio con la mejora continua, para identificar y gestionar los riesgos psicosociales de los establecimientos del Servicio de Salud Concepción, procederá a:

- Identificar y gestionar los riesgos psicosociales en la matriz de riesgo del Servicio de Salud Concepción.
- Participar en la actualización de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas, para incorporar como proceso y política específica, lo referido a la política preventiva del acoso laboral, sexual y violencia en el lugar de trabajo.
- Identificar y evaluar los factores de riesgo con perspectiva de género, con la participación de los integrantes del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL – SM y/o los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, u otros, de cada establecimiento autogestionado y de la Dirección de Servicio, este último que contempla los establecimientos no autogestionados.

7.1.3 Medidas de prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se deberá programar e implementar acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual y adoptar medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Este Plan de Trabajo deberá contener plazos, responsables, indicadores y medios de verificación, así como la justificación de las desviaciones a lo programado, y se deberá dar a conocer a todo el personal mediante los medios de difusión existentes, indicando con quien o quienes se podrán comunicar para plantear dudas o realizar sugerencias. (Señalar dependencia, correo electrónico institucional y contacto telefónico institucional).

Para concretar lo anterior, han de tener presente lo siguiente:

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo (CEAL-SM).
- Para la definición de medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, se deberá considerar la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.
- Dar a conocer los comportamientos incívicos que el Servicio de Salud Concepción abordará, debiendo implementar un plan de información acerca del sexismo, mediante todos o algunos de los mecanismos formales de difusión y sociabilización de la información.
- Organizar actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las jefaturas, los funcionarios(as) y prestadores de servicio en calidad de honorarios se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral. Lo anterior ha de ser coordinado con el equipo de Calidad de Vida Laboral de la DSSC en conjunto con el Depto. Desarrollo y Capacitación.

	DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 22 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL “VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)”		

Estas capacitaciones también serán extensivas a los estudiantes en práctica, pregrado, postítulos, postgrados, becados y personas subcontratadas o tercerizadas.

Para concretar lo anterior, han de tener presente lo siguiente:

- Incorporar en la capacitación los riesgos identificados y evaluados.
- Incorporar en la capacitación las medidas de prevención y protección que se adoptarán.
- Difundir la metodología y medio en que se realizará a capacitación.
- Difundir quien será el responsable de la actividad, para que actúe como nexo ante dudas y sugerencias.

7.1.4 Medidas de resguardo de la privacidad y honra de los involucrados

Será clave para el éxito de la organización y gestión preventiva, así como para el proceso asociado a la formalización de las denuncias, el resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral -denunciantes, denunciados, víctimas y testigos -, para lo cual todos los establecimientos del Servicio de Salud Concepción deberán:

- Disponer reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados.
- Disponer reserva en la investigación de los hechos denunciados.
- Prohibir acciones que intimiden o que puedan colocar en riesgo la integridad física o psíquica de denunciantes, denunciados, víctimas y testigos

7.2 Proceso de denuncia

Frente a denuncias de Violencia, Acoso Laboral y/o Sexual siempre se deberá instruir un debido proceso administrativo, sea investigación sumaria o sumario administrativo, según corresponda.(Anexo N°5)

7.2.1 Intervinientes

En el proceso de denuncia por violencia, acoso laboral y sexual, intervienen los siguientes actores:

- **Víctima:** Funcionario(a) en quien recae la acción de violencia, acoso laboral y/o sexual.
- **Denunciante:** Funcionario(a) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia, acoso laboral y/o sexual.
- **Denunciado(a):** Funcionario(a) que manifiesta una serie de actitudes, comportamientos, hostigadores y humillantes, hacia otro/a funcionario/a del servicio y que ha sido señalado por el/la denunciante como el/la responsable de los hechos relatados.
- **Receptor de Denuncias:** Funcionario(a) que tiene la misión de acoger a él/la denunciante y realizarle una profunda orientación, asesorándolo/la de modo que el mismo sea capaz de discriminar a qué tipo de situación correspondería la denuncia que desea formalizar y las

	DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 23 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL “VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)”		

acciones que están preestablecidas para cada una de las posibles situaciones que se estén presentando.

Este/a funcionario/a debe ajustarse al perfil técnico del "Receptor/a de Denuncias de Violencia, Acoso Laboral y/o Sexual ", vigente para el Servicio de Salud Concepción, deber ser elegido participativamente mediante votación por la comunidad funcionaria del establecimiento. Se debe procurar que existan dos receptores de denuncia por asociación gremial y dos representantes imparciales quienes podrán representar a aquellos funcionarios que no se encuentren asociados a una institución gremial.

Posterior a ello, han de ser nombrado formalmente por acto administrativo. La resolución en cuestión tendrá una vigencia máxima de dos años, sin embargo, podrá ser actualizada en el caso de que un receptor de denuncia renuncie voluntariamente a su rol antes de culminar el periodo o bien en el caso que deje de pertenecer a la institución.

La resolución exenta (Ver anexo N°3), entre otros, deberá contener:

- ✓ Listado de receptores de denuncia, estamento/cargo, asociación de funcionario que integra y - en el caso del receptor imparcial – indicarlo como tal, lugar de trabajo y anexo de contacto.
- ✓ Las funciones. Incorporar las indicadas en el punto 5 del presente protocolo.
- ✓ La vigencia máxima de dos años.

- **Director del Servicio de Salud y Establecimientos Autogestionados en Red:** Es quien ejerce la jefatura máxima del establecimiento teniendo la prerrogativa de ordenar mediante resolución la instrucción de una investigación sumaria, la cual tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos, y la individualización de los responsables y su participación, si los hubiere, designando para tal efecto a un funcionario(a) que actuará como investigador.

Si en el transcurso de la investigación se constata que los hechos revisten una mayor gravedad podrá poner término a este procedimiento y disponer que la investigación prosiga mediante un sumario administrativo. Para efecto del sumario administrativo, designará a un fiscal, el que estará a cargo del sumario y tendrá amplias atribuciones para realizar la investigación²¹.

- **Directores de Establecimientos no Autogestionados:** Es quien ejerce la jefatura máxima del establecimiento y quien remite al Director del Servicio de Salud los antecedentes vinculados a denuncia por Violencia, Acoso Laboral y/o Sexual, solicitando procedimiento disciplinario correspondiente.

Cuadro N°2: Listado Establecimientos SSC

Establecimientos Autogestionados	Establecimientos no Autogestionados
----------------------------------	-------------------------------------

²¹ Artículo 126, 127, 129 y 135 del DFL 29, Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.

 <p>Servicio de Salud Concepción</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p>DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN</p>	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 24 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL "VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)"</p>		

<p>Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente Hospital San José de Coronel Hospital de Lota</p>	<p>Dirección de Servicio (*) Hospital Traumatológico. Hospital San Agustín de Florida Hospital Clorina Avello de Santa Juana CESFAM Dr. Víctor Manuel Fernández Centro de Sangre</p>
---	--

(*) Entiéndase en la Dirección de Servicio el Director(a) del Servicio de Salud.

- **Fiscal y/o Investigador(a):** Funcionario(a) designado como tal por el Director de Servicio o de del Establecimiento Autogestionados en Red, que cuenta con igual o mayor grado o jerarquía que el o los involucrados(as) en los hechos que se investigan²², exceptuándose a los/as prestadores de servicios en calidad de honorarios.

Para efectos de investigaciones y sumarios administrativos relacionados con violencia, acoso laboral y/o sexual, además del requisito de grado o jerarquía, se debe considerar que preferentemente cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.²³

La capacitación y formación es fundamental ya que en estos casos no siempre se contará con medios probatorios "objetivos" (Ejemplo: correos electrónicos, mensajes de texto u otros en los que se realicen requerimientos de carácter sexual o se evidencie el acoso laboral), por lo que quienes actúen de fiscales deben contar con herramientas para indagar de la manera más adecuada posible.

7.2.2 Formalización de la denuncia

Es el acto formal de dar a conocer la situación irregular que está experimentando un/a funcionario(a) y que puede corresponder a una situación de violencia, acoso laboral y/o sexual.

Paso 1: El funcionario(a) afectado deberá formalizar la denuncia por escrito, por una de las dos vías definidas por el Servicio de Salud Concepción.

- Vía receptor(a) de denuncia, o
- Vía Oficina de Partes.

En el caso de formalizarse a través de receptores de denuncia, este deberá otorgar a la víctima una detallada y correcta orientación sobre el procedimiento, los cursos de acción, sobre los aspectos que involucra el mismo, las etapas que deben desarrollarse y los tiempos asociados. La formalización se efectúa por escrito, utilizando el formato definido para tal efecto (Ver anexo N°4)

²² Artículo 129 del DFL 29, Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.

²³ Artículo 3 N°7 ley 21.643.

	<p style="text-align: center;">DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p style="text-align: center;">DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN</p>	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 25 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL "VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)"		

En el caso de formalizarse a través de la Oficina de Partes, también deberá efectuarse escrito, con la firma del denunciante y en sobre cerrado. En el exterior del sobre se debe indicar que "el contenido es de carácter confidencial" y debe estar dirigido al jefe superior del Servicio o del establecimiento auto gestionado según sea el caso.

Por otro lado, la formalización de la denuncia, debe efectuarse en conformidad al artículo 90 B del Estatuto Administrativo. En consecuencia, debe contener lo siguiente:

- a) Identificación y domicilio del denunciante
- b) La narración circunstanciada de los hechos.
- c) La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
- d) Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible. Se sugiere adjuntar también las licencias médicas e informes psicológicos. En esta materia, caben también los informes especializados de instituciones que velan por la salud ocupacional y la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Además, la denuncia debe ser firmada por el denunciante. Si éste no pudiere firmar, lo hará un tercero a su ruego.

En ella podrá solicitarse que sean secretos, respecto de terceros, la identidad del denunciante o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia.

Si el denunciante formulare la petición precedente, quedará prohibida la divulgación, en cualquier forma, de esta información. La infracción de esta obligación dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan.

Las denuncias que no cumplan con lo prescrito en los incisos primero y segundo precedentes se tendrán por no presentadas, siendo el Departamento de jurídica el responsable notificar al denunciante de lo ocurrido.

El formato establecido para este fin (Anexo N°4), incluye todos estos datos.

Paso 2: Una vez que el Director(a) tome conocimiento de la denuncia, deberá:

- En un plazo de tres días, decidir o no instruir el proceso disciplinario correspondiente (Investigación Sumaria o Sumario Administrativo). Esto último, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.
- Designar investigador(a) o fiscal, según corresponda, que preferentemente cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales²⁴ y mandar que sea llevada en estricta reserva y que se garantice que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.

²⁴ Artículo 3 N°7 ley 21.643.

 <p>Servicio de Salud Concepción</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p>DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN</p>	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 26 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL "VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)"</p>		

Cuadro N°3: Proceso Disciplinario a instruir según causal

Causal	Proceso Disciplinario
Violencia en el trabajo	Investigación Sumaria. Si los antecedentes lo ameritan se puede elevar a Sumario Administrativo.
Acoso Laboral	Investigación Sumaria Si los antecedentes lo ameritan se puede elevar a Sumario Administrativo.
Acoso Sexual	Sumario Administrativo

Paso 3: Con todo, ante una denuncia de hechos que puedan vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), el Director solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 160²⁵.

Si habiendo transcurrido el término de tres días, la autoridad no se ha pronunciado sobre la procedencia de la denuncia, entonces se tendrá por presentada.

7.3 Proceso de Investigación y/o Sumario Administrativo

7.3.1 Investigación sumaria

Su objetivo es verificar existencia de los hechos y la individualización de los responsables y su participación designando para tal efecto un/a funcionario/a que actuará como investigador(a).

El plazo establecido para la investigación es de cinco días hábiles.

Será secreto hasta la fecha de cierre de este o de formulación de cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para el inculpado y para el abogado que asumiere su defensa.

Paso 1: El investigador, dentro de los tres días hábiles desde que toma conocimiento de su designación, deberá proceder a notificar a los involucrados, para efectos de recopilar información, de manera personal.

En caso de no ser habido en su lugar de trabajo o en su domicilio por dos días consecutivos, deberá efectuar la notificación por carta certificada, debiendo dejarse constancia de aquello (copia

²⁵ Artículo 3 N°2 ley 21.643.

 <p>Servicio de Salud Concepción</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p>DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN</p>	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 27 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL "VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)"</p>		

de sobre con timbre y fecha de Oficina de Partes del establecimiento). En esta circunstancia se entenderá notificado(a) cumplido tres días desde que la carta haya sido despachada.

En ambos casos se deberá dejar copia íntegra de la resolución que instruye la investigación.

Paso 2: Así mismo, el o la fiscal una vez recibida la denuncia, deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos y el otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744. Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado²⁶.

Paso 3: El investigador, procederá a tomar declaración, debiendo levantar acta que firmará el declarante y el investigador(a), pudiendo agregar los documentos probatorios que correspondan.

Paso 4: Finalizada la investigación, el investigador cierra el proceso investigativo, dictando la resolución que proceda según el mérito del expediente, es decir, sobresee por no acreditar la existencia de los hechos, o cuando estando acreditados no fue posible determinar la individualización del o de los inculcados; o bien formula cargos. En este último caso, se deberá notificar al inculcado(a).

Las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculcado²⁷

Paso 5: Una vez notificado el inculcado de los cargos, podrá formular descargos en el plazo de dos días. El inculcado puede solicitar rendir prueba sobre los hechos materia del proceso, caso en que el investigador podrá señalar un plazo para rendirla que no podrá exceder de tres días.

Paso 6: Recibido los descargos o vencido el plazo para efectuarlos sin haberse hecho o vencido el término probatorio el investigador(a), en el plazo de dos días, deberá emitir un informe o vista, **el que ha de contener la relación de los hechos, los fundamentos y conclusiones a que se hubiere** llegado, formulando la proposición que estimare procedente:

- Sobreseimiento,
- Censura,
- Suspensión, o
- Multa.

²⁶ Artículo 3 N°8 ley 21.643.

²⁷ Artículo 3 N°7 ley 21.643.

 <p>Servicio de Salud Concepción</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p>DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN</p>	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 28 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL "VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)"</p>		

Como resultado de la investigación sumaria, **no podrá aplicarse la sanción de destitución**, salvo, los casos contemplados en el artículo 125 del DFL 29, texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo, a saber:

- a) Ausentarse de la institución por más de tres días consecutivos, sin causa justificada;
- b) Infringir las disposiciones de las letras i), j), k) y l) del artículo 84 de este Estatuto;
- c) Condena por crimen o simple delito;
- d) Presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los sujetos denunciados.
- e) Ejecutar acciones de hostigamiento en contra de cualquier persona que efectúe una denuncia de acuerdo a lo previsto en la ley, o declare como testigo en una investigación administrativa o ante la justicia, afectando su indemnidad o estabilidad en el empleo, su vida o integridad, su libertad o su patrimonio, o que produzca la misma afectación respecto de un miembro de su familia.
- f) En los demás casos contemplados en este Estatuto o leyes especiales.

El Informe o Vista, deberá ser enviado en sobre cerrado al Director del Servicio o establecimiento de autogestión según corresponda, señalando el contenido de este y explicitado que es "Confidencial".

La Vista deberá contener:

- Vistos: Espacio que contempla todos los antecedentes que integran la investigación, por ejemplo, la Resolución que instruye la investigación, los memorándums, las declaraciones, las citaciones, etc.
- Considerando: Espacio en el que se incorporan todos los antecedentes y argumentos que hacen posible llegar a una conclusión y efectuar una proposición a la autoridad que mandató la investigación.
- Resuelvo: Espacio en el cual se realiza la proposición o sugerencia a la autoridad. (sobreseimiento o sanción)

Al Informe o Vista, se debe adjuntar el expediente que corresponde a toda la información que integra la investigación, desde la Resolución que designa al investigador hasta la última información recabada o declaración tomada, debiendo:

- Foliar cada hoja con número y letras (Fojas 1 - uno, Fojas 2 - dos, Fojas 3 - tres, etc.);
- Inutilizar cada anverso en blanco (rallar de un extremo a otro cada página del expediente en blanco); y
- Ordenar desde el documento que origina el proceso hasta el último antecedente que se logró recabar. (Ejemplo: Fojas uno Resolución exenta que instruye investigación – fojas cincuenta y uno última declaración realizada)

Paso 7: Conocido el informe o vista por la autoridad que ordenó la investigación, en un plazo de dos días, dictará la resolución respectiva, y notificará al afectado en el mismo plazo.

Paso 8: La resolución que emita la autoridad es notificada al afectado por ministro de fe de Oficina de Partes. La persona notificada tendrá un plazo de dos días para interponer recurso de reposición ante quien emitió la resolución.

	<p style="text-align: center;">DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p style="text-align: center;">DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN</p>	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 29 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL “VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)”		

Paso 9: La autoridad que instruyó la investigación tendrá plazo de dos días para resolver. En el caso de resolver aplicar la sanción propuesta, tendrá un plazo máximo de quince días para concretarlo, informando al denunciante y a la denunciada²⁸.

Si durante la investigación se constata que los hechos revisten una mayor gravedad, el investigador deberá efectuar solicitud de elevación de Investigación a Sumario Administrativo, por escrito adjuntando todos los antecedentes recabados a la fecha, en un sobre cerrado dirigido a la autoridad que ordenó el procedimiento administrativo, señalando el contenido de este y explicitado que es “Confidencial”.

A su vez, es muy relevante puntualizar que el N° 9 del artículo 62 de la ley N° 18.575 establece que contraviene especialmente el principio de probidad, efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad -como ocurriría con denuncias sobre acoso-, de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada. Por su parte, la letra d) del artículo 125 de la ley N° 18.834 establece que la medida disciplinaria de destitución procederá, entre otras, por presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los sujetos denunciados.

En consecuencia, si durante la investigación se acredita la existencia de denuncias de acoso sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada, procederá la medida disciplinaria de destitución conforme a la normativa antes reseñada.

7.3.2 Sumario Administrativo

Su objetivo es verificar existencia de los hechos y la individualización de los responsables y su grado de participación designando para tal efecto un/a funcionario/a que actuará como fiscal.

El plazo establecido para el Sumario Administrativo es de veinte días hábiles. En el caso de existir diligencias pendientes decretadas oportunamente y no cumplidas por fuerza mayor, se podrá prorrogar el plazo hasta completar sesenta días.

Será secreto hasta la fecha de cierre de este o de formulación de cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para el inculpado y para el abogado que asumiere su defensa.

Paso 1: El o la fiscal, dentro de los tres días hábiles desde que toma conocimiento de su designación, deberá proceder a designar a actuario(a) quien tendrá la calidad de ministro de fe y certificará todas las actuaciones del sumario.

Paso 2: Así mismo, el o la fiscal una vez recibida la denuncia, deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas. Para ello deberá

²⁸ Artículo 211 – E, incisos 1° y 2° del del DFL 1, Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo.

	DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 30 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL “VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)”		

considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos y el otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744. Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado²⁹.

Paso 3: Se procederá a notificar a los involucrados, para efectos de recopilar información, de manera personal.

En caso de no ser habido en su lugar de trabajo o en su domicilio por dos días consecutivos, en deberá efectuar la notificación por carta certificada, debiendo dejarse constancia de aquello (copia de sobre con timbre y fecha de Oficina de Partes del establecimiento). En esta circunstancia se entenderá notificado(a) cumplido tres días desde que la carta haya sido despachada. En ambos casos se deberá dejar copia íntegra de la resolución que instruye el sumario.

Paso 4: El o la fiscal en conjunto con el actuario(a), procederá a tomar declaración, debiendo levantar acta que firmará el que haya declarado y el investigador(a), pudiendo agregar los documentos probatorios que correspondan.

Los funcionarios(as) citados a declarar por primera vez, en calidad de inculcados, en el plazo de dos días, podrán formular las causales de impugnancia o recusación en contra del fiscal o del actuario, a saber:

- a) Tener el fiscal o el actuario interés directo o indirecto en los hechos que se investigan;
- b) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los inculcados; y
- c) Tener parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado y de afinidad hasta el segundo, inclusive, o de adopción con alguno de los inculcados

La solicitud de recusación será resuelta en el plazo de dos días por el fiscal respecto del actuario y por la autoridad que ordenó el sumario respecto del fiscal. En caso de ser acogida se designará un nuevo fiscal o actuario según corresponda. Cada vez que se nombre un nuevo fiscal o actuario se notificará al sumariado para los efectos señalados en el párrafo segundo de este paso. La nueva designación también será comunicada a la víctima.

Paso 5 Finalizada la investigación, se declarará cerrada la investigación y se podrá o no formular cargos. En el caso de que el fiscal proponga el sobreseimiento, deberá enviar los antecedentes al jefe superior del Servicio o establecimiento de autogestión según corresponda, quien podrá aprobar o rechazar tal proposición.

Si el sobreseimiento propuesto es aprobado por la autoridad, deberá notificarse la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante dentro del plazo de cinco días, quien podrá

²⁹ Artículo 3 N°8 ley 21.643.

 <p>Servicio de Salud Concepción</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p>DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN</p>	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 31 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL "VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)"</p>		

reclamar de ella ante la Contraloría General de la República en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella.³⁰

En caso que la proposición de sobreseimientos sea rechazada, el fiscal tendrá un plazo de cinco días, para completar la investigación y formular o no cargos.

Paso 6: En caso que se formulen cargos, procederá a notificar al inculpado(a) respecto de los cargos y este tendrá un plazo de cinco días, contados desde la fecha de la notificación, para presentar descargos, escrito mediante el cual podrá ejercer su derecho a defensa de manera fundada y al cual puede adjuntar todos los antecedentes que estime conducentes. En casos debidamente calificados, se podrá prorrogar el plazo por otros cinco días, siempre que la prórroga haya sido solicitada antes del vencimiento del plazo.

Si el inculpado solicitare rendir prueba, el o la fiscal evaluará la pertinencia de la diligencia, no pudiendo exceder el plazo de veinte días. Esta solicitud se deberá efectuar por escrito.

Las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado³¹.

Paso 7: Recibido los descargos o vencido el plazo para efectuarlos sin haberse hecho o vencido el término probatorio, el o la fiscal deberá emitir dentro del plazo de 5 días la vista fiscal la que podrá proponer:

- Sobreseimiento,
- Censura,
- Suspensión,
- Multa, o
- Destitución.

La vista fiscal, deberá ser enviado en sobre cerrado al Director del Servicio o establecimiento de autogestión según sea el caso, señalando el contenido de este y explicitado que es "Confidencial".

La vista fiscal deberá contener:

- Vistos: Espacio que contempla todos los antecedentes que integran la investigación, por ejemplo, la Resolución que instruye la investigación, los memorándums, las declaraciones, las citaciones, etc.

³⁰ Artículo 3 N°9 ley 21.643.

³¹ Artículo 3 N°7 ley 21.643.

	DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 32 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL “VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)”		

- Considerando: Espacio en el que se incorporan todos los antecedentes y argumentos que hacen posible llegar a una conclusión y efectuar una proposición a la autoridad que mandato la investigación (individualización del o de los inculpados; la relación de los hechos investigados y la forma como se ha llegado a comprobarlos; la participación y grado de culpabilidad que les hubiere correspondido a los sumariados; la anotación de las circunstancias atenuantes o agravantes)
- Resuelvo: Espacio en el cual se realiza la posposición (la proposición a la autoridad correspondiente de las sanciones que estimare procedente aplicar o de la absolución de uno o más de los inculpados).

Al Informe o Vista, se debe adjuntar el expediente que corresponde a toda la información que integra la investigación, desde la Resolución que designa al investigador hasta la última información recabada o declaración tomada, debiendo:

- Foliar cada hoja con número y letras (Fojas 1 - uno, Fojas 2 - dos, Fojas 3 - tres, etc.);
- Inutilizar cada anverso en blanco (rallar de un extremo a otro cada pagina del expediente en blanco); y
- Ordenar desde el documento que origina el proceso hasta el último antecedente que se logró recabar. (Ejemplo: Fojas uno Resolución exenta que instruye investigación – fojas cincuenta y uno última declaración realizada)

Paso 8: El Director del Servicio o del establecimiento de autogestión según sea el caso³², tendrá un plazo de cinco días para para resolver, absolviendo al inculpado o aplicando la medida disciplinaria (de acuerdo a lo propuesto por el o la fiscal)

No obstante, la autoridad correspondiente podrá ordenar la realización de nuevas diligencias o la corrección de vicios de procedimiento, fijando un plazo para tales efectos. Si de las diligencias ordenadas resultaren nuevos cargos, se notificarán sin más trámite al afectado, quien tendrá un plazo de tres días para hacer observaciones.

Paso 9: La resolución que decide absolver o aplicar una medida disciplinaria deberá notificarse al inculpado en un plazo de dos días.

Paso 10: Notificado el inculpado, de la sanción, podrá interponer el recurso de reposición, ante la misma autoridad que lo hubiere dictado en un plazo de 5 días hábiles contados desde la notificación; deben ser fundados y serán resueltos dentro de los 5 días siguientes.

Paso 11: La resolución que afina el procedimiento absolviendo o aplicando cualquier medida disciplinaria deberá notificarse a la persona denunciante dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella.³³

³² En el caso de la Dirección de Servicio y los establecimientos no autogestionados, resuelve el Director del Servicio de Salud. En el caso de los establecimientos autogestionados, resuelve el director de cada hospital.

³³ Artículo 3 N°10 ley 21.643.

	<p style="text-align: center;">DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p style="text-align: center;">DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN</p>	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 33 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL “VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)”		

Paso 12: En el caso de determinarse la aplicación de una medida disciplinaria, esta se deberá concretar en un plazo máximo de 15 días, informando al denunciante y al o la denunciada (inculcado/a)³⁴.

A su vez, es relevante puntualizar que el N° 9 del artículo 62 de la ley N° 18.575 establece que contraviene especialmente el principio de probidad, efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad -como ocurriría con denuncias sobre acoso-, de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada. Por su parte, la letra d) del artículo 125 de la ley N° 18.834 establece que la medida disciplinaria de destitución procederá, entre otras, por presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los sujetos denunciados:

En consecuencia, si durante la investigación se acredita la existencia de denuncias de acoso sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada, procederá la medida disciplinaria de **destitución** conforme a la normativa antes reseñada.

7.4 Procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo de oficio

Cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo para determinar las responsabilidades administrativas en caso que correspondan³⁵.

Con todo, las jefaturas de los servicios públicos, de acuerdo al Estatuto Administrativo, deben desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

7.5. Derechos del denunciante de conductas de acoso y violencia al personal

De acuerdo al artículo 90 A de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo los funcionarios que ejerzan las acciones a que se refieren las letras k) y l) del artículo 61 tendrán los siguientes derechos:

a) No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en

³⁴ Artículo 211 – E, incisos 1° y 2° del del DFL 1, Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo.

³⁵ Artículo 3 N°2 ley 21.643.

 <p>Servicio de Salud Concepción</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p>DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN</p>	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 34 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL "VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)"</p>		

definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incurridos a partir de la citada denuncia.

Tratándose de las personas contratadas a honorarios, regirá lo dispuesto en el inciso final del artículo 11; sin embargo, no podrá ponerse término anticipado a su contrato por el hecho de haber denunciado fundadamente, y con prueba suficiente que acredite sus afirmaciones, respecto a la existencia de algún acto o irregularidad de los previstos en las letras k) y l) del artículo 61; que hubiese presenciado o de las que hubiese tomado conocimiento en el ejercicio de sus funciones; caso en el cual la vigencia del contrato se sujetará al plazo acordado en su contratación.

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. Asimismo, los funcionarios tendrán derecho a solicitar su traslado de la localidad o de la función que desempeñen, especialmente cuando la denuncia se haya realizado en contra de un superior jerárquico. La resolución que deniega esta solicitud deberá fundarse exclusivamente en la imposibilidad material del servicio para organizar sus funciones de forma distinta. Esta decisión deberá ser adoptada por el jefe superior del servicio, y si éste se encuentra implicado en los hechos objeto de la denuncia, por la persona no inhabilitada que le subrogue.

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 hiciere, regirá 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.

d) En aquellos casos en que los hechos denunciados hayan implicado un detrimento del patrimonio fiscal, la funcionaria o el funcionario público denunciante tendrá derecho a que se le otorgue una anotación de mérito en el factor que corresponda, que mejore su calificación en el año o período en que se haya acreditado ese detrimento; siempre y cuando haya aportado antecedentes precisos, fundados, comprobables y suficientes para la investigación administrativa o persecución penal.

7.6. Medidas Precautorias³⁶

En el marco de la Ley N°21.643 (Ley Karin) procede adoptar de manera inmediata medidas de resguardo respecto de los involucrados, debiendo considerarse la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

³⁶ Artículo 136 del DFL 29, texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo. Artículo 211-B bis inciso 2° del del DFL 1, Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo. Dictámenes 17625N74 y 31599N90, de la Contraloría General de la República.

 <p>Servicio de Salud Concepción</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p>DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN</p>	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 35 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL "VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)"</p>		

A estas medidas de resguardo se suman las medidas precautorias, que se pueden hacer efectivas tanto en la investigación sumaria como en el sumario administrativo.

Las medidas de resguardo y precautorias son las siguientes:

- Separación de los espacios físicos.
- Redistribución del tiempo de la jornada.
- Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744.
- Suspensión de las funciones, al o los inculpados.
- Destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución, al o los inculpados.

	DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 36 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL “VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)”		

8. EVALUACIÓN

8.1 Modelo de Gestión

El Servicio de Salud Concepción y la red de establecimientos, con la participación del Comité de Buenas Prácticas Laborales, miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la institución, registradas en el periodo de evaluación.

Del mismo modo, los referentes locales de cada establecimiento contarán con una planilla diseñada por MINSAL, en donde registrarán todos los antecedentes de cada denuncia realizada, considerando su seguimiento, de forma mensual.

Por otro lado, para realizar la evaluación del proceso, los receptores de denuncias locales y el/la director/a del establecimiento deberán reunirse semestralmente, a fin de examinar el historial de denuncias formalizadas y no formalizadas (en caso de que existan) y analizar la operatividad del procedimiento, proponiendo las medidas correctivas que se requieran.

Al término del año los receptores de denuncias de cada establecimiento deberán completar el informe anual que el coordinador del Servicio les solicitará, en el cual se indicará la estadística de casos no formalizados y formalizados con su respectivo resultado.

8.2 KPI de Gestión

Trimestral y anualmente, se monitoreará el desarrollo del programa a través del siguiente indicador:

Formula:

$$\frac{\text{Número de denuncias resueltas}}{\text{Número Total de denuncias}} \times 100$$

 <p>Servicio de Salud Concepción</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p>DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN</p>	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 37 de 49
<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL "VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)"</p>		Vigencia: Diciembre 2026

9. ANEXOS

Anexo 1: Comprobante Formalización de Denuncias

COMPROBANTE FORMALIZACIÓN DENUNCIAS

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTO

COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

NOMBRE - FIRMA FUNCIONARIO

FECHA ___/___/___

NOMBRE - FIRMA RECEPTOR

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

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTO

COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO

NOMBRE - FIRMA FUNCIONARIO

FECHA ___/___/___

NOMBRE - FIRMA RECEPTOR

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

 <p>Servicio de Salud Concepción</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p>DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN</p>	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 40 de 49
<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL "VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)"</p>		Vigencia: Diciembre 2026

Anexo 3: Resolución Receptores Denuncia



SERVICIO DE SALUD CONCEPCION
SUBDIRECCION GESTION Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
DPTO. CALIDAD DE VIDA LABORAL

RESOLUCIÓN EXENTA N°4E

MAT.: Nombra receptores de denuncias de violencia, acoso laboral y/o sexual, del Servicio de Salud Concepción

CONCEPCIÓN,

VISTOS:

Estos

antecedentes, artículo 19º de la Constitución Política de la República, artículo 3 N°1 18.575 de 1986 Generales de la Administración del Estado: artículos 16 y siguientes DFL N° 1 de 2005, fija texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley n°2.763, de 1979 y de las leyes n° 18.933 y n° 18.469; artículos 8 punto I letra a) y punto II letra f) Decreto Ministerial N° 140 de 2006. Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; artículo 61º letra c) y g) DFL N°29 de 2005, fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 18.834 sobre estatuto administrativo que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado; Resolución exenta 4E N° 4421, de la fecha 17 de Julio 2018; Resolución N° 15 del 26 de enero de 2016, del Servicio de Salud Concepción; decreto N°55 de 2018, del Ministerio de Salud; Resoluciones Exenta 1R N° 8617/30.12.2016 Y 1R N° 2006/27.03.2018, ambas del Servicio de Salud Concepción; Resolución N° 1600, de 2008 y N° 10 de 2017, ambas de Contraloría General de la Republica ; Resolución N°1 de 2017 de la Dirección Nacional del Servicio Civil; Ley Karin N°21.643; Ordinario N°1806, Circular N° 3813, 07 de Junio de 2024, Toma de Razón contraloría General de la República, Decreto 21 del 28 de mayo de 2024; Decreto Afecto N°48/13.12.2022 del Ministerio de Salud, que nombra a D. Víctor Valenzuela Álvarez como Director del Servicio de Salud Concepción, a contar del 12 de diciembre de 2022;

 <p>Servicio de Salud Concepción</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p>DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN</p>	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 41 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL "VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)"</p>		

CONSIDERANDO:

1.- Que, con el fin de cumplir los objetivos y la implementación del **Protocolo de Prevención de la violencia en el contexto laboral**, del Servicio de Salud Concepción, se asignará a funcionarios/as de la Dirección de este Servicio como **Receptores de Denuncias**.

RESUELVO:

1.- **NÓMBRESE** como **Receptores de Denuncias** de violencia, acoso laboral y/o sexual, del Servicio de Salud Concepción, a contar de la fecha de la presente resolución y durante 2 años, a los siguientes funcionarios/as:

Funcionaria/o	Célula de identidad	Calidad Jurídica	Grado	Calidad de receptor	Perteneciente:

2.- **DEJESE ESTABLECIDO**, que ejercerán la labor de orientar, recepcionar y actuar frente a denuncias de violencia, acoso laboral y/o sexual, del Servicio de Salud Concepción, cumpliendo las siguientes funciones:

- Brindar respeto máximo a quien denuncia, resguardando siempre y en todo momento la confidencialidad del proceso.
- Orientar al denunciante sobre el procedimiento, curso de acción, etapas y tipo de denuncia a realizar.
- Recepcionar las denuncias y asesorar a la persona que acude a denunciar una situación de VALS.

	DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 42 de 49
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL “VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)”		Vigencia: Diciembre 2026

Registrar la recepción de la denuncia y entregar copia del registro al denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.

- Enviar con celeridad y confidencialidad a la autoridad correspondiente la denuncia formalizada.
- Acompañar al denunciante, durante todo el tiempo que dure el proceso, debiendo siempre orientar y resguardar el cumplimiento del Protocolo por parte de los/as involucrados/as.
- Llevar registro de casos recepcionados.

No debe:

- Alentar ni desalentar la formalización de la denuncia, ni realizar investigaciones para verificar la veracidad de los hechos.
- Emitir juicios de valor sobre la denuncia.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y NOTIFIQUESE

SR. VICTOR VALENZUELA ÁLVAREZ
DIRECTOR
SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN

Res. Int. 4E N° / 12.07.2024

DISTRIBUCIÓN:

- Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Depto. de Calidad de Vida Laboral SSC.
- FENPRUSS SSC.
- FENATS SSC.
- Sección Salud del Personal SSC
- Encargada Buen Trato Laboral SSC
- Interesados
- Oficina de Partes SSC

	DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 43 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL “VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)”		

Anexo 4: Formulario de Denuncia



Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas
Departamento Calidad de Vida Laboral

FORMULARIO DE DENUNCIA

Denuncia por hechos constitutivos de Violencia,
Acoso Laboral y/o Sexual

I. TIPO DE ATENTADO A LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

De acuerdo a lo señalado en el Protocolo de Denuncia, marque con una “X” la alternativa que corresponda al tipo de violencia laboral que se denuncia:

- Violencia
- Acoso Laboral
- Acoso Sexual

II. IDENTIFICACION DE LOS INVOLUCRADOS

Marque con una “X” la alternativa que corresponda a la persona que realiza la denuncia:

- Víctima (persona en quien recae la acción de violencia laboral)
- Denunciante (persona que pone en conocimiento el hecho de violencia, sin ser víctima de éste)

III. DATOS PERSONALES DEL DENUNCIANTE (Solo en caso de que el Denunciante NO sea la Víctima):

Nombre Completo	
Cargo que Desempeña	
Departamento o área de desempeño	
Establecimiento	
Teléfono de Contacto	
Mail de Contacto	
Dirección de Contacto	

 <p>Servicio de Salud Concepción</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p>DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN</p>	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 44 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL "VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)"</p>		

IV. DATOS PERSONALES DE LA VÍCTIMA:

Nombre Completo	
Cargo que Desempeña	
Departamento o área de desempeño	
Establecimiento	
Teléfono de Contacto	
Mail de Contacto	

V. DATOS PERSONALES DEL DENUNCIADO:

Nombre Completo	
Cargo que Desempeña	
Departamento o área de desempeño	
Establecimiento	

VI. RESPECTO DE LA DENUNCIA:

- ¿Cuál es el nivel jerárquico del DENUNCIADO respecto a la víctima? Marque con una "X" la alternativa que corresponda:
 - Nivel jerárquico superior
 - Igual nivel jerárquico
 - Nivel jerárquico inferior
- ¿El DENUNCIADO trabaja directamente con la víctima? Marque con una "X" la alternativa que corresponda:
 - Si
 - No
 - Ocasionalmente
- ¿La VÍCTIMA ha puesto en conocimiento a su superior inmediato de esta situación o a otro superior, si el victimario es su jefatura? Marque con una "X" la alternativa que corresponda:
 - Si
 - No

	DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL DIRECCIÓN SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN	Código : 4E/N°04
		Versión : Primera
		Fecha : Julio 2024
		Página : 49 de 49
		Vigencia: Diciembre 2026
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTEXTO LABORAL “VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL (VALS)”		

10. DISTRIBUCIÓN

El Departamento Calidad de Vida Laboral deberá enviar una copia digital de dicho documento, a todos los departamentos de la DSSC y a los establecimientos de la Red.

- **Dirección Servicio Salud Concepción:** Depto. Auditoría - Depto. Asesoría Jurídica - Depto. Control de Gestión - Depto. de Participación Social - Depto. Comunicaciones - Depto. de Calidad y Seguridad de la Atención - Depto. de Atención al Usuario y Gestión del Riesgo de Desastres – Oficina de Partes – Depto. Relaciones Laborales – PRAIS.
- **Subdirección Gestión Asistencial:** Depto. de RAD y Formación - Depto. Procesos Críticos en Salud - Depto. de Gestión de la Red Oncológica - Depto. de Salud Mental – Depto. de Gestión Hospitalaria - Depto. de Gestión y Articulación de la Red - Depto. de Estadística e Información en Salud - Depto. de Atención Primaria de Salud –Sección Drogas y Sustancias Ilícitas – Depto. de Atención Prehospitalaria (SAMU) – Unidad de Salud Digital.
- **Subdirección de Recursos Físicos y Financieros:** Depto. de Finanzas - Depto. de Recursos Físicos – Depto. Administración de la Dirección del Servicio – Depto. Abastecimiento - Depto. de Tecnologías de la Información.
- **Subdirección Gestión Desarrollo de Personas:** Depto. Gestión de las Personas de la Red - Depto. de Desarrollo y Capacitación - Depto. de Calidad de Vida Laboral – Depto. de Planificación y Control de Gestión de Personas - Depto. de Personal de la Dirección – Unidad de Gestión del Cambio – Unidad de Bienestar.
- **Establecimientos:** Hospital Clínico Regional Guillermo Grant Benavente – Hospital Traumatológico de Concepción – Centro de Sangre y Tejidos de Concepción – CESFAM Víctor Manuel Fernández – Hospital Clorinda Avello de Santa Juana – Hospital San Agustín de Florida – Hospital San José de Coronel – Hospital de Lota.
- Archivo.

11. CONTROL DE MODIFICACIONES

Tabla que resume la edición del documento, con la respectiva fecha y las modificaciones realizadas.

Control de Modificaciones			
Versión N°	Párrafo	Fecha	Descripción de la Modificación
1	N/A	Julio 2024	Primera Versión tras Promulgación de ley Karin, 21.643