



DECRETO ALCALDICIO N° 2556
LO ESPEJO, 22.05.2023

LA ALCALDIA DE LO ESPEJO, HOY DECRETO LO SIGUIENTE:

VISTOS: 1.- Lo dispuesto en la Ley N°19.378 Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal;

2- El Decreto Alcaldicio N°5369 de fecha 28 de diciembre de 2022 que aprueba el “Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Departamento de Salud de la Municipalidad de Lo Espejo”.

3.- El Memorándum N°1208/2023 de la Jefa del Departamento de Salud, de fecha 9 de mayo de 2023;

4.- El Memorándum N°400/853/203 de la Dirección de Asesoría Jurídica, de fecha 12 de mayo de 2023;

5.- El Memorándum N°100/1133/2023 de Alcaldía, de fecha 18 de mayo de 2023, que ordena la confección del presente decreto; y

TENIENDO PRESENTE: Las facultades que me confiere la Ley N°18.695 “Orgánica Constitucional de Municipalidades” y lo dispuesto en el Decreto Alcaldicio N°3189, de fecha 29 de junio de 2021, donde consta mi designación como Alcaldesa de esta comuna;

DECRETO:

1º APRUÉBASE el Anexo que contiene “**Protocolo Municipal para los casos de Acoso Laboral o Sexual al interior del Departamento de Salud y Establecimientos de Atención Primaria de Salud de la comuna**” del “Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Departamento de Salud de la Municipalidad de Lo Espejo” sancionado a través de Decreto Alcaldicio N°5369 de fecha 28 de diciembre de 2023, cuyo texto se incorpora al presente decreto.

ANEXO: QUE CONTIENE EL PROTOCOLO MUNICIPAL PARA LOS CASOS DE ACOSO LABORAL O SEXUAL AL INTERIOR DEL DEPARTAMENTO DE SALUD Y ESTABLECIMIENTOS DE ATENCION PRIMARIA DE SALUD DE LA COMUNA”

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Departamento de Salud de la Ilustre Municipalidad de Lo Espejo

ANEXO: DEFINICIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO LABORAL

I. OBJETIVO

ARTÍCULO 1º: Disponer de un anexo del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Departamento de Salud de la Comuna de Lo Espejo y que formalice el actuar de las autoridades municipales frente a situaciones de maltrato, acoso laboral y/o sexual, estableciendo un procedimiento de denuncia, investigación y sanción de estos.

El presente instructivo debe permitir a los funcionarios/as de la municipalidad:

- Identificar conductas que atentan contra la dignidad de las personas.
- Detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de generar un ambiente laboral saludable, basado en el respeto, el buen trato y la protección de los derechos fundamentales.
- Dar a conocer el procedimiento de denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral y/o sexual en el Departamento de Salud y Establecimientos de Atención Primaria de Salud.
- Regular la forma de denunciar las conductas de maltrato, acoso laboral y acoso sexual, así como la investigación y sanción de las mismas.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

ARTÍCULO 2°: El Procedimiento de denuncia, investigación y sanción del Acoso Laboral y Sexual se aplica para todas las personas que trabajen en y para el Departamento de Salud y Establecimiento de Atención Primaria de Salud de la Comuna de Lo Espejo, ya sea que corresponda al personal de planta, plazo fijo, jornales, respecto de aquellos que reciben remuneraciones regladas por el código del trabajo, suplente, reemplazantes, personal a trato y/o temporal, personal de servicios externalizados y respecto de aquellas personas contratadas bajo la modalidad la modalidad a honorarios que, si bien no tienen responsabilidad administrativa, si les es exigible el cumplimiento del Principio de Probidad Administrativa. Aplica para compras de servicio, personal tercerizado estudiante en práctica. Si la persona denunciada no es en rigor funcionaria, se acogerá la denuncia y será derivada a la persona natural o jurídica responsable de su contratación.

- a) Al personal con contrato de trabajo indefinido como a plazo fijo y reemplazo.
- b) A las personas que presten servicios o desarrollen actividades, bajo un contrato de honorarios. La aplicación del presente anexo deberá quedar estipulada en el respectivo contrato.

ARTÍCULO 3°: El presente anexo será aplicable a las personas señaladas precedentemente, que incurran en las conductas reguladas en el presente instrumento y que tengan lugar en cualquiera de las unidades del Departamento de Salud y Establecimientos de Atención Primaria de Salud o fuera de ellas, cuando se trate del cumplimiento de sus funciones o labores. También se aplicará cuando las conductas tengan lugar en actividades convocadas por la institución o alguna de sus unidades, sean éstas de naturaleza laboral o bien de carácter extraprogramáticas.

III. MARCO CONCEPTUAL.

ARTÍCULO 4°: Para los efectos del presente anexo, se conceptualizan las conductas constitutivas de acoso laboral y/o acoso sexual, y se definen los siguientes vocablos y demás términos que se indican; en la forma establecida a continuación:

1. **ACOSO LABORAL:** Es un acto contrario a la dignidad de las personas, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por la jefatura o uno o más trabajadores en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, que tenga como resultado para el o los afectados, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

1.1. **CARACTERÍSTICAS:** Dentro de las características del acoso laboral, se encuentran entre otras las siguientes:

- La conducta es selectiva, se orienta específicamente a uno o más trabajadores o trabajadoras, al empleador o empleadora o a la jefatura directa.
- La acción puede ser evidente o silenciosa.
- Su objetivo es desgastar a la o las víctimas.
- El hostigamiento es reiterado en el tiempo.

- Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.

2. **ACOSO SEXUAL:** Se entiende 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 amenace o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

2.2. CARACTERÍSTICAS: Dentro de las características y distinguiendo algunos elementos que se desprenden de la definición de acoso sexual, es posible mencionar los siguientes:

- **Requerimiento de carácter sexual:** Existencia de requerimiento de carácter sexual.
- **Realizada por una persona:** Significa que el acoso sexual, incluye no sólo el acoso de un hombre a una mujer, sino también de una mujer a un hombre y entre personas del mismo sexo. El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.
- **Sin consentimiento:** Corresponde a la falta de voluntad para acceder a un acercamiento sexual, no obstante, resulta indispensable indicar que, el silencio y/o pasividad de la víctima no constituye consentimiento.
- **Por cualquier medio:** Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluyen cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido. Este tipo de acciones pueden realizarse a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación.
- **Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo:** Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; salario; o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

2.3. TIPOS DE ACOSO LABORAL: Atendiendo a la posición que ocupan tanto la víctima como el acosador puede presentarse dentro de la organización municipal, de manera:

- DESCENDENTE:** El agresor es un superior jerárquico del trabajador afectado, como, por ejemplo, su jefe.
- ASCENDENTE:** La víctima es acosada por sus subalternos. Es una modalidad poco común, puede darse cuando una persona se incorpora al municipio y sus dependientes no aceptan su metodología de trabajo; o cuando una persona es promovida y sus antiguos colegas no reconocen su nueva jerarquía.
- HORIZONTAL:** Se da entre trabajadores que tienen el mismo nivel jerárquico, y puede obedecer a múltiples razones como celos profesionales, envidia, sentimiento de inferioridad del autor de las conductas, etc.

Las consecuencias de este tipo de conductas abusivas dan lugar a una multitud de afecciones o enfermedades somáticas crónicas, que suelen conducir a la baja laboral e incluso a la renuncia del afectado.

ARTÍCULO 5°: Tipificación, sin perjuicio de los conceptos de acoso sexual y acoso laboral expresado en los artículos precedentes, el anexo considera acoso entre otros, las siguientes conductas:

(*) A continuación se expone un listado no taxativo, si no meramente ejemplar

1. Se consideran conductas de acoso laboral:

- Se consideran conductas abusivas todo comportamiento, palabra, gesto y/o escrito, que se de en forma reiterada, que menoscaben la dignidad o integridad física o psíquica de una persona, afectando su desarrollo y oportunidades laborales.
- No ser tomado en cuenta o ser aislado del grupo de trabajo.
- Desprestigiar a uno o más funcionarios ante sus compañeros de trabajo.
- Desacreditar la capacidad profesional o laboral de uno o más funcionarios dentro de la organización.
- Atacar la vida privada de uno o más funcionarios.
- Amenazas de despido o sancionado.

2. Se consideran conductas de acoso sexual:

- El contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona y la coacción para las relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual), tales como, comentarios insinuantes u obscenos, filtros ofensivos, insinuaciones sexuales y proposiciones molestas.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas persistentes o de carácter sexual, sonidos relativos a la actividad sexual, suspiros, silbidos o gestos de carácter sexual.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: esta forma de acoso sexual no busca iniciar relaciones sexuales, sino que es una expresión de uso del poder de una persona sobre otra.

ARTÍCULO 6°: DEFINICIONES. Para la correcta interpretación del anexo se entiende por:

- **DENUNCIA:** Acto mediante el cual se expone una situación de acoso laboral y/o sexual, debidamente firmada por quien denuncia.
- **DENUNCIANTE:** Persona que efectúa una denuncia por acoso laboral y/o sexual.
- **DENUNCIADO:** Persona que manifiesta una serie de actitudes, comportamientos, hostigamientos y humillantes, hacia otro funcionario municipal y que ha sido señalado por el denunciante como el responsable de los hechos relatados.
- **VÍCTIMA:** Persona en quien recaen las acciones constitutivas de acoso, pudiendo ser o no la persona del denunciante.
- **ENCARGADO/A DE RECURSOS HUMANOS:** Es el encargado de remitir los antecedentes de la denuncia de los hechos de acoso laboral y/o sexual, mediante la Jefa del Departamento de Salud, siendo derivados al Alcalde/sa, quien deberá decretar la correspondiente Instrucción Sumaria o Sumario Administrativo, designando al Fiscal Investigador.

- **FISCAL O INVESTIGADOR/A:** Corresponde a quien esta a cargo de la investigación, tiene amplias facultades para el proceso y será quien propondrá el resultado final del proceso disciplinario para que sea decidido por la autoridad competente.
- **ACTUARIO/A:** Corresponde al funcionario designado por el fiscal a fin de actuar como ministro de fe en el procedimiento, certificado las actuaciones que se realicen en el proceso disciplinario.

IV. MARCO JURÍDICO.

ARTÍCULO 7°: El presente anexo se rige por las siguientes normativas e instructivos:

- Ley N° 19.378 Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, en todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de este Estatuto, se aplicarán, en forma supletoria, las normas siguientes.
- Artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República de Chile, que establece el “El derecho a la vida y a la integridad física o psíquica de la persona”.
- Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52°, que instruye el Principio de Probidad Administrativa, que “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 particular”.
- Artículo N° 1 de la ley N° 20.005 que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual, introduciendo modificaciones en el Código del Trabajo, incorpora “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, 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”.
- Artículo 2° del Código de Trabajo, que define el acoso sexual y laboral.
- Ley N° 20.607, de 2012, que modifica el artículo 82 de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, e incorpora la letra m), nueva: “m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo”.
- Ley N° 18.883, artículo 82 letra l), que prohíbe “Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2°, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2 de la ley que establece medidas contra la discriminación”.
- Ley N° 20.205, que Protege al funcionario que denuncia irregularidades y faltas al Principio de Probidad. Artículos 56 y 63 del DFL N° 1 del Ministerio del Interior, que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades.

V. PRINCIPIOS ORIENTADORES.

ARTÍCULO 8°: las conductas de acoso son contrarias a la dignidad de las personas y vulneran sus derechos fundamentales, por lo que resulta manifestante conveniente y necesario proporcionar un ambiente laboral que evite el desarrollo de tales conductas, promueve el respeto, y represente un espacio seguro con mecanismos eficientes de prevención, protección y denuncia.

Este Anexo se sustenta en los siguientes principios en materia de prevención, tratamiento del procedimiento de denuncia, así como los procedimientos disciplinarios que se originan con ocasión de practica laborales que pudiesen ser constitutivas de acoso laboral y/o sexual, sin perjuicio de imperar los demás principios contenidos en este Anexo de Reglamento Interno, así como rigen los procedimientos disciplinarios:

CONFIDENCIALIDAD: El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de la prudencia y discreción, especialmente en quién asume la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento e investigación, tanto en la relación con los involucrados, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que los/as funcionarios/as tengan y perciban que se les otorga una garantía de privacidad y reserva del proceso.

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

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

RAPIDEZ: El procedimiento deberá ser llevado con la mayor celeridad que permita al servicio, 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: Cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobables. Cualquier persona que realice una denuncia infundada o falsa, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

IGUALDAD DE GÉNERO: Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de los funcionarios/as, que se garantizan a través de mecanismos equitativos que considere un trato equivalente en cuanto a los derechos, beneficios, las obligaciones y oportunidades.

DEBIDO PROCESO: Se debe tener presente que cada proceso de investigación recoge los principios del debido proceso legal, esto es, derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia del órgano que conoce de la denuncia como de las sanciones que se aplicaran, y derecho a conocer el contenido de la denuncia.

PROTECCIÓN A LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS: Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima de violencia como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

COLABORACIÓN: Toda persona que se desempeñe en las Corporaciones, cualquiera sea su posición, calidad jurídica y/o tipo de contratación, tiene el deber de colaborar con la investigación, cuando manejen antecedentes e información, que pueda aportar al desarrollo del proceso investigativo.

VI. PROCEDIMIENTO:

ARTÍCULO 9°: La denuncia de acoso laboral y/o sexual puede ser realizada por la funcionaria o el funcionario afectado/a, indirectamente por la asociación de funcionarios, a petición expresa de la persona afectada, indirectamente por un tercero autorizado por la víctima, de acuerdo al siguiente procedimiento:

1. **PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA:** La denuncia deberá ser formulada por escrito y podrá ser presentada en el Departamento de Salud o Dirección del Establecimiento de Salud, ésta debe ser fundada, por escrito en un sobre cerrado y firmada por el denunciante con indicación de “reservado” o “confidencial” acompañando el formulario de denuncia (**Anexo N° 1**), Luego debe ser derivada al encargado de Recursos Humanos del Departamento de Salud. Si es necesario el encargado de la Unidad de Recursos Humanos orientara a la persona para que complete toda la información que se requiera en el formulario de denuncia.

ARTÍCULO 10°: El encargado de Recursos Humanos deberá derivar mediante la Jefe/a del Departamento de Salud, dentro de un plazo de 5 días hábiles, la denuncia y los antecedentes que hayan sido acompañados por el denunciante sobre conductas de acoso laboral y/o sexual y deben ser remitidos a la Alcalde/sa.

ARTÍCULO 11°: Luego, el Alcalde/sa, determina, según la gravedad y magnitud de los hechos si el procedimiento disciplinarios a instruir tendrá la calidad de sumario administrativo o investigación sumaria, remitiendo los antecedentes a la Dirección de Asesoría Jurídica designando al Fiscal investigador, para ser decretada.

Toda la información será remitida adoptando las medidas confidencialidad, reserva y de resguardo de la información con el propósito de evitar su lectura y difusión a tercero.

ARTÍCULO 12°: Requisitos de la denuncia: La denuncia debe ser fundada y cumplir con los siguientes requisitos:

1. El nombre, domicilio del denunciante.
2. Profesión u oficio y cargo que ocupa en el Departamento de Salud y/o Establecimiento de Salud.
3. Indicar la relación laboral con el denunciado.
4. Relato detallado de los hechos en que fundamenta la denuncia.
5. La individualización de la/as personas involucradas en la conducta constitutiva de acoso y los testigos presenciales o que hubieren tenido conocimiento de estos actos.
6. Firma del denunciante.

ARTÍCULO 13°: INVESTIGACIÓN: La investigación de la denuncia por acoso laboral y/o sexual se realizará de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 118 a 143 de la ley N° 18.883 que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, es decir, a través de una Investigación Sumaria o Sumario Administrativo.

ARTÍCULO 14°: SANCIONES: Dependiendo de la gravedad de la falta cometida, y las circunstancias atenuantes o agravantes, de acuerdo al mérito de los antecedentes, se podrán aplicar las sanciones establecidas en el artículo 120 de la ley N° 18.883 antes mencionada, que dispone que: **“Los funcionarios podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:**

1. Censura;
2. Multa;
3. Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, y
4. Destitución”.

ARTÍCULO 15°: Si en el proceso de recepción de denuncia y a juicio de las autoridades los hechos que se denuncian son aquellos contenidos en el capítulo ubicados entre los artículos 361 al 372 TER del Código Penal y respecto de aquellos delitos que se encuentren en otra disposición legal, serán de obligación realizar la denuncia correspondiente ante la PDI, Carabineros o Fiscalía.

ARTÍCULO 16°: Se hace presente que durante la tramitación del proceso se deberá guardar estricta reserva de todas las actuaciones registradas en la investigación, de manera de garantizar la privacidad de los funcionarios/as involucrados en los hechos.

VII. DE LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 17°: El Departamento de Salud en conjunto con la Municipalidad de Lo Espejo deberá realizar estrategias y acciones de prevención de conductas inapropiadas que podrán convertirse en acoso sexual y laboral; tales como:

- 1. PROTOCOLOS INSTITUCIONALES:** Disponer de un protocolo para que los funcionarios que se sientan agredidos por algún acoso, tengan una instancia clara y segura para poder denunciarlos, lo que posteriormente se investigara y si fuera comprobado, se aplicara la sanción que corresponda.
- 2. DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN:** Dar a conocer y poner a disposición de todos los funcionarios el protocolo de denuncias de conductas de acoso sexual y laboral, por los distintos medios informativos que cuente el Departamento de Salud.
- 3. CAPACITACIÓN:** Charlas y talleres en que se difunda las directrices y procedimientos relacionados con el acoso laboral y sexual, con el fin de educar y desalentar ese tipo de conductas.

VIII. ANEXOS:

ARTÍCULO 18°: El reglamento contra el acoso laboral y/o sexual cuenta con el siguiente anexo:

- **Anexo N° 1:** Formulario de Denuncia de Acoso Laboral y/o Sexual.

IX. PUBLICACIÓN DEL PROTOCOLO Y ANEXOS:

ARTÍCULO 19°: El presente anexo deberá publicarse en el sitio electrónico de la Ilustre Municipalidad de Lo Espejo, sección "Transparencia Activa", entrando en vigencia desde esa fecha:

ANEXO N° 1.

“FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL O SEXUAL DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LO ESPEJO.”

1. INDIQUE EL TIPO DE ATENTADO A LA DIGNIDAD.

Marque con una “X” la alternativa que corresponda:

Acoso Laboral	
Acoso Sexual	
Otra conducta que atente a la dignidad de las personas	

2. IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE.

Datos de identificación respecto a quien realiza la denuncia. Marque con una “X” la alternativa que corresponda:

Victima (persona en quien recae la acción de acoso laboral y/o sexual.	
Denunciante: Persona (un tercero) que pone en conocimiento del hecho constitutivo de acoso laboral y/o sexual.	
Asociación de Funcionarios Municipales	

Datos personales del denunciante (sólo en el caso que el denunciante NO sea la víctima):

DATOS PERSONALES:	
Nombre completo.	
Cargo que desempeña	
Departamento, Unidad o área de desempeño	

Datos personales de la Víctima:

Nombre completo	
RUT.	
Dirección Particular	
Región/Comuna	
Teléfono de contacto	
Correo electrónico	

Datos de la Víctima respecto a la organización:

Nombre completo	
Departamento u Establecimiento de	

Salud de desempeño	
Unidad de desempeño	

Datos personales de Denunciado – Victimario.

Nombre completo	
Cargo que desempeña	
Departamento u Establecimiento de Salud de desempeño	
Unidad de desempeño	

3. RESPECTO A LA DENUNCIA.

Nivel jerárquico del Denunciado – Victimario respecto de la Víctima.

Nivel superior	
Igual Nivel Jerárquico	
Nivel Inferior	

¿El Denunciado – Victimario corresponde a la jefatura superior inmediata de la Víctima?

SI	
NO	

¿El Denunciado – Victimario trabaja directamente con la Víctima?

SI	
NO	
OCASIONALMENTE	

¿El Denunciante – Víctima ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?

SI	
NO	

4. NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.

Describa las conductas manifestadas – en orden cronológico – por el/la presunto/a acosador que avalarían la denuncia.
 (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). Si desea puede relatar los hechos en hoja
 adjunta.

Señale desde hace cuánto tiempo es víctima de las acciones anteriormente descritas.

Señale individualización de quién o quiénes hubieren cometido actos atentatorios a la dignidad de las personas.
 (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). Si desea puede relatar los hechos en hoja
 adjunta.

Señale la individualización de las personas que hubieren presenciado o que tuvieren información de lo acontecido –
 Testigos – (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). Si desea puede relatar los
 hechos en hoja adjunta:

Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia: Marque con una “X” la alternativa que corresponda:

Ninguna evidencia específica	
Testigos	
Correos Electrónicos	
Fotografías	
Video	
Otros documentos de respaldo	

Si respondió “Otros documentos de respaldo”, favor señale cuál/es:

Observaciones.

NOTA: La jefa del Departamento de Salud, Coordinación del Departamento de Salud o del Establecimiento de Salud Primaria, deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias para los involucrados, como podrían ser la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de jornada o el cambio de turno.

Nombre y firma del/la denunciante

Fecha de la denuncia: / /

2º SEÑÁLESE que a contar de esta fecha, el presente Anexo se entenderá incorporado al “Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Departamento de Salud de la Municipalidad de Lo Espejo” sancionado a través de Decreto Alcaldicio N°5369 de fecha 28 de diciembre de 2023

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

**FDO. JAVIERA PAZ REYES JARA
NELSON SANTANA HERNANDEZ**

**ALCALDESA
SECRETARIO MUNICIPAL**

Lo que transcribo, para conocimiento y fines pertinentes.
Saluda atentamente a usted,


NELSON SANTANA HERNANDEZ
ABOGADO
SECRETARIO MUNICIPAL

JPRJ/NSH/ivo.

DISTRIBUCION:

1.- Secretaría Municipal/ 2.- Dirección de Control/ 3.- Dirección de Asesoría Jurídica/ 4.- D.A.F. / 5.- Departamento de Salud/ 6.- Oficina de Transparencia/ 7.- Oficina de Partes