Servicio de Salud Biobío
Región del Biobío
Ministerio de Salud

REF.: PROCEDIMIENTO PARA ACOGER, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

RESOLUCION EXENTA N° RESS1170

Los Angeles, 24 de Febrero 2021

VISTOS: Estos antecedentes, la Ley Nº 20.005, Arts.2,5,160,168,171 184 del Código del Trabajo; Art. 84 letras m) y i) del DFL Nº29 de 2004 que fija texto refundido coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, la Ley 19880 establece bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado, la Ley 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, 26 de Enero de 2015, Ley Nº20955 Normas de Aplicación General, Instructivo Presidencial Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual 2018, la Resolución N.º 1600/2008 de la Contraloría General de la República; los artículos 20, 21, 22 y 23 del DL 2763 de 1979 cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el DFL N° 01 del 2005 del Ministerio de Salud; el artículo 8 y 9 del D.S. N° 140 del 2004 del Ministerio de Salud, Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; el artículo 81 de la Ley N°18834, que aprueba el Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el DFL N°29 del 16 de Junio del 2014, del Ministerio de Hacienda; el Decreto Exento N° 48 del 31 de Julio de 2020, del Ministerio de Salud, que determinó el nuevo orden de subrogancia en el cargo de Director de este Servicio de Salud, dicto la siguiente:

CONSIDERANDO:

1. Los mínimos establecidos en Normas de Aplicación General del Servicio Civil, en materia de Prevención del Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual.

2. Las Orientaciones ministeriales entregadas mediante Instructivo Presidencial Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sancion del Maltrato, Acosto Laboral y Acoso Sexual.

3. La revisión efectuada, mediante mesa de trabajo del Servicio de Salud Biobío, a la aplicacion del Procedimiento de Prevención del Maltrato, Acosto lasboral y/o Sexual del año 2016.

RESUELVO:

1.Aprueba Procedimiento para acoger, Investigar y Sancionar el Maltrato, Acosto Laboral y/o Sexual, cuyo texto señala.

2.**DÉJESE** sin efecto la Resolución Exenta Nº 3360 del 3 de Julio del 2019 del Servicio Salud Bíobio que aprueba, Procedimiento para Acoger, Investigar y Sancionar el Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual.

SERVICIO DE SALUD BIOBÍO
DIRECTOR
DIRECCION

Firmado digitalmente por
SR. MANUEL HERBAGE ESCALONA
Fecha 2021.02.24 16:07:23

Director (S) Servicio de Salud Biobío

Visadores:

- [X] GERMAINE MISSLIN LAMANA
- [X] CAROLINA VEJAR LEMA
- [X] ROLANDO DIAZ ALVIAL
- [X] CLAUDIO HERMOSILLA PULGAR

Distribución:

- Sr. Director Ss.Bb.
- Sr. Director Complejo Asistencial
- Sres. Directores De Hospitales De La Familia Y La Comunidad

- Subdireccion De Gestion Y Desarrollo De Personas
- Comite De Buenas Practicas Laborales Complejo Asistencial
- Comite De Buenas Practicas Laborales Hosp. De La Familia Y La Comunidad
- Of Partes Dss.Bb.
- Archivo Calidad De Vida

“PROCEDIMIENTO PARA ACOGER, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/0 SEXUAL DE LOS TRABAJDORES DEPENDIENTES DEL SERVICIO DE SALUD BIOBIO 2021”

Introducción

La necesidad de modernizar y potenciar a los Servicios Públicos, generando en ellos altos estándares de calidad, donde el respeto a la dignidad e igualdad de género y no discriminación a las personas sea la base del actuar en materia de gestión de personas, ha sido evidenciado mediante la generación de distintas Normas e Instructivos que rigen el actuar de los Servicios Públicos, con la finalidad que nuestras Instituciones se conviertan en referentes como los mejores lugares para ejercer un trabajo.

Por lo anterior, se hace necesario clarificar lo que entendemos por dignidad. Según Aristóteles: "La dignidad humana es el derecho que tiene cada ser humano, de ser respetado y valorado como ser individual y social, con sus características y condiciones particulares, por el solo hecho de ser persona".

La valoración del respeto y dignidad en todos los ámbitos del ser humano, desde la mirada del Estado, se evidencia en los principios orientadores del Instructivo Presidencial que establece la búsqueda de:

"Un Estado innovador, que garantice a los ciudadanos y ciudadanas el acceso a servicios públicos de calidad, donde prevalezca el buen trato, en condiciones laborales dignas, que actúe con transparencia y que permita fortalecer a los servicios públicos como referentes de mejores lugares para trabajar".

En este mismo contexto podemos mencionar las principales normas que regulan el actuar de las personas en la Administración del Estado, a modo de ejemplo : 2005 "Ley N° 20.005 Tipifica y sanciona el Acoso Sexual", 2006 "Código de Buenas Prácticas Laborales (CBPL)", 2012 "Ley N° 20.607 Tipifica y sanciona el Acoso Laboral, 2015 "Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado", 2017 "Ley N° 20.955 Normas de Aplicación General", 2018 "Instructivo Presidencial Igualdad de Oportunidades y Prevención y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual".

De lo anterior, el Servicio de Salud Biobío en su Política de Gestión y Desarrollo de Personas, de la cual emergen sus Procedimientos respectivos evidencia el respeto a la dignidad, igualdad de oportunidades, no discriminación, con la finalidad de contar con ambientes laborales saludables, que permitan el máximo desarrollo e innovación de sus equipos, promoviendo acciones de prevención y sanción del Maltrato, Acoso

Laboral y/o Sexual, como también estrategias de difusión, sensibilización y formación en esta materia.

En este contexto se hace necesario destacar que la evidencia práctica nos muestra la necesidad de actualizar nuestro Procedimiento de Prevención del Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual, adecuándolo a la realidad de nuestro servicio y a las nuevas orientaciones del Servicio Civil.

Para lo anterior, se ha trabajado bajo metodología participativa con la Mesa Multigremial y la subcomisión de Procedimiento de Prevención del Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual, la que ha tenido como base el Procedimiento vigente y el Procedimiento elaborado durante el año 2018 por el Comité de Buenas Prácticas Laborales del Complejo Asistencial Victor Ríos Ruiz, con la finalidad de unificar, un solo procedimiento para la Red Asistencial del Servicio de Salud Biobío.

1. Aspectos Generales

Es deber de los órganos del Estado, para mejorar su funcionamiento, respetar y promover los derechos garantizados por la Constitución Política de Chile, generando condiciones que aseguren la igualdad de oportunidades, el principio de no discriminación, el respeto mutuo y las buenas relaciones en el trabajo, generando ambientes laborales saludables.
El siguiente procedimiento, tiene por finalidad entregar orientaciones técnicas, propias de un proceso de denuncia, investigación y posterior sanción de una conducta tipificada como Maltrato, Acoso Laboral y/o Acoso Sexual, y entregar orientaciones para la prevención de estas conductas, incorporando los principios básicos de equidad de género.

2.Ámbito de Aplicación

Este procedimiento es aplicable a todo el personal que depende del Servicio de Salud Biobío, tanto en el Complejo Asistencial Dr. Víctor Ríos Ruiz de los Ángeles como en los Hospitales de la Familia y la Comunidad, en la condición contractual Planta titular Contrata y Honorarios.
El procedimiento también aplica a estudiantes en la realización de su práctica profesional y a trabajadores de empresas de servicios externos solo en el caso que el denunciado tenga la calidad de funcionario.
Será incorporado, como parte del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

Será informado, difundido y publicado para el debido conocimiento de todos los funcionarios/as.

3. Marco Normativo.

Nuestro procedimiento incorpora la normativa vigente que sirva como fundamento para crear ambientes de trabajo decente y de irrestricto respeto entre hombres y mujeres, considerando los siguientes cuerpos legales:

- Constitución Política de la República de Chile art 1 inciso 1 que establece: "las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos".
- Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19°, número 1º que establece el "Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas."
- Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19°, numero 2º que establece el "derecho de igualdad ante la ley".
- Código del Trabajo: artículo 2º inciso 2: "asimismo, es contrario a la dignidad de las personas el acoso laboral"
- Ley 18.834 Estatuto Administrativo Artículo 84° letra m) "el funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones: m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso 2º del artículo 2 del Código del Trabajo.
- Ley 18.575 artículo 54 inciso 2, Principio de Probidad administrativa que "propende a observar una conducta intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular"
- Ley 20.005, Tipifica y sanciona el Acoso Sexual.
- Ley N°20.607, que modifica el Código del trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral.

Tratados Internacionales

- Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto de San José de Costa Rica que establece la Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (1989)
- Plataforma de Acción de la Cumbre Mundial sobre la mujer (Beijing, 1995)
- Convención interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer(Belem do Pará 1994)
- Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género (2007).

• Convenio 190 "Sobre la violencia y el acoso" de la Organización Internacional del trabajo (2019), aún no ratificado por Chile.

• Directrices sobre Acoso Laboral emitidas por la OIT.
• Ord C/34 Nº1111 del 13.04.2015 de la Subsecretaría de Redes Asistenciales, difunde "Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas laborales en Desarrollo de Personas en el Estado e Instrucción para su implementación"
• Orientaciones para un Procedimiento de Denuncia y sanción del Maltrato, Acoso laboral y/o Sexual, Servicio Civil año 2018
• Instructivo Presidencial sobre igualdad de género 006/2018

4. Principios Orientadores

Confidencialidad: El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción de manera que los/as funcionarios/as tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y que el proceso tendrá el carácter de reservado, resguardando siempre que las personas denunciantes puedan gozar de protección en su dignidad y derechos.

Imparcialidad: Se debe 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, edad, discapacidad u otras de similar naturaleza.

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

Rapidez: La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor diligencia, evitando la burocratización de los procesos.

Responsabilidad: Cada persona que realice una denuncia debe tener presente todos los aspectos que esta involucra, debe ser realizada con toda la seriedad que

corresponde, conociendo que frente a una denuncia falsa, 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, beneficios, obligaciones y oportunidades. (Ministerio de la mujer y equidad de género)

No Discriminación contra la Mujer o discriminación de género: La convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer(CEDAW), la define como "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o 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 cualquier otra esfera"

No Violencia contra la Mujer: La convención Belém do Para en su artículo 1 señala "Para los efectos de esta Convención debe entenderse por 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 privado. La violencia de género se refiere, principalmente, a la violencia contra las mujeres por cuanto las afectan de manera desproporcionada o exclusiva. Esta definición incluye las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública, como en la privada (Declaración sobre Eliminación de la Violencia contra la Mujer, Res. A.G. 48/104 del 20 de Diciembre de 1993).

5. Definiciones:

Para efectos del presente procedimiento se entenderá:

Víctima: Trabajador (a) que desempeña labores en los establecimientos de la red del Servicio de Salud Biobío que sufre Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual, en actividades con ocasión o a causa del trabajo.

Denunciante(s): La propia víctima, un testigo presencial de los hechos (observador/a), o un testigo de contexto (asociación de funcionarios).

Denunciado/a: Trabajador(a) de un establecimiento dependiente del Servicio de Salud Biobío, respecto de quien se ha presentado una denuncia por Maltrato, Acoso Laboral o Sexual, ocurrida en actividades con ocasión o a causa del trabajo.

Denuncia: La relación de hechos que constituyen el Maltrato, Acoso Laboral o Sexual debidamente registrada en el Formato Tipo de Denuncia de Maltrato, Acoso Laboral o Sexual.

Funcionario/a Receptor/a de Denuncia: Los receptores(as) elegidos democráticamente por los funcionarios/as del establecimiento correspondiente.

Fiscal: Funcionario/a designado por el Director/a para ejecutar el sumario administrativo dentro del plazo de 20 días hábiles, según normativa vigente.

Investigador/a: Funcionario/a designado por el Director/a para ejecutar la investigación sumaria dentro del plazo de cinco días hábiles, según normativa vigente.

Actuario/a: funcionario/a designado/a por el fiscal que actuará como secretario/a y ministro de fe, resguardando la confidencialidad del proceso y la integridad del expediente. No tendrá facultad de intervenir haciendo preguntas al declarante.

Comité de Sumario del Servicio de Salud: el objetivo es mantener un análisis permanente del estado de avance de las etapas de los sumarios en el Servicio de Salud Biobío y retroalimentar a los Comités de Buenas Prácticas Laborales correspondientes el estado de avance de los mismos. El Comité se encuentra integrado por Subdirector/a Gestión de las Personas, Jefe/a Jurídica, Jefe/a Auditoria y Jefe/a Gestión de las Personas y encargado/a del registro de los sumarios. (Resolución Exenta N°896)

Maltrato: Se define como "cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, gestos escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad e integridad física o psíquica de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral". (Definición entregada en el Instructivo Presidencial Código de Buenas Prácticas Laborales, año 2006).

Conductas de Maltrato más comunes:

- Conducta violenta generalizada ya que no existen distinciones frente a la víctima, sino más bien la conducta es para todos/as por igual, lo que podría atribuirse a problemas de habilidades interpersonales o a falta de habilidades sociales. Sin embargo, no importando causa de la conducta, tenemos que centrarnos en el daño que provoca el Maltrato a la dignidad de las personas y lo complejo de esta acción, por lo tanto, la gestión que se realice para controlar, evitar, y mitigar estos comportamientos será esencial.
- La acción es evidente, debido a que cuando nos referimos a conductas de maltrato estamos frente a acciones que no son encubiertas, vale decir, que se realizan sin importar si existen testigos, sin importar contexto ni lugar, pareciera que el agresor/a no quiere ocultar su accionar, ya que lo más probable es que no le importe o que la conducta esta naturalizada en la persona, entonces no es cuestionada por quien la ejerce.
- No existe un objetivo común que esté detrás de una conducta de maltrato laboral, ya que no se relaciona con desgastar a la víctima y en último caso que se vaya de la organización como sucede en el caso de acoso laboral.
- Al estar frente a una acción del tipo maltrato, la agresión es esporádica ya que como no se tiene una víctima ni un objetivo común, podemos pensar que el/la maltratador/a se encuentra de buen ánimo y no grita ni insulta a nadie, luego al día siguiente tiene un mal momento lo que detona su malestar, violencia y humillación a otros u otras.
- El maltrato afecta la dignidad de las personas al igual que el acoso laboral, constituye una acción grave que degrada a las personas que lo padecen y que deben ser tratados con la misma importancia y complejidad de otras conductas violenta.

Ejemplos de Conductas que constituyen Maltrato:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima o grupo de personas, cuando esta(n) sola/o(s) o en presencia de personas.
- Difamar a la víctima extendiendo por la organización información injuriosa.
- Llamar la atención ridiculizando a los trabajadores (as) delante de sus compañeros/as y usuarios(as)
- Usar actitudes violentas como gestos, palabras despectivas, lenguaje grosero y soez.

- Ignorar o excluir hablando solo a una persona delante de sus compañeros (as) y usuario
- Presión indebida a las personas frente a una situación critica
- Utilización en forma permanente de lenguaje distorsionado con doble sentido de carácter sexual, que causa incomodidad en algún integrante del equipo.

Acoso Laboral: Como "un acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador/a o por uno o más trabajadores/as, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, que tenga como resultado para él/ella o los/as afectados/as, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo". {Ley N°20.607)
Es también considerado acoso laboral los hostigamientos periódicos realizados en el lugar de trabajo con la finalidad de humillar y marginar a un determinado trabajador/a, provocando incluso su renuncia, muchas veces acompañada de daños de salud como la depresión, estrés o ansiedad además de trastornos psicosomáticos.

Ejemplos de Conductas de Acoso Laboral más comunes:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla/o.
- Quitar tareas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador/a.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarle ante otros/as compañeros/as o jefes/as.
- Ignorar o excluir, hablando solo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste.
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla/o para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.

- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores/as, caricaturizándolo/a o parodiando.
- Animar a otros compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.
- Discriminar en cualquier forma por razones de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición (definición de ONU)

Es importante indicar que no constituyen acoso el estrés derivado del exceso de trabajo, una amonestación del jefe directo, críticas aisladas, o bien, las jornadas de trabajo extensas.

Cuadro con diferencias entre Maltrato y Acoso laboral.

Maltrato Laboral.	Acoso Laboral
Es una conducta generalizada.	Es una conducta selectiva.
La acción es evidente.	La acción es silenciosa.
No tiene un objetivo específico.	Su objetivo es desgastar a la/s víctimas/s
La agresión es esporádica.	El hostigamiento es reiterado.
Afecta la dignidad de las personas.	Afecta la dignidad de las personas.

Acoso Sexual: Entendiéndose por 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. (Ley N°20.005).

Conceptos que se desprenden de la definición de acoso:

- **Realizada por una persona:**

a) Significa que el acoso sexual, incluye no solo el acoso de un hombre a una mujer, sino también la situación contraria y entre personas del mismo sexo.
b) El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género u orientación sexual, tanto de una perspectiva legal como en su concepto.

- **Sin consentimiento:**

a) La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual, es decir, no existe consentimiento cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual no responde y no acepta de manera libre y voluntaria.

- **Por cualquier medio:**

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

- **Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo:**

a) Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o 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; o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.

b) Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

Ejemplos de Conductas de Acoso Sexual más comunes:

- Comportamiento físico de carácter sexual (abrazos, roces con connotación sexual): equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, al intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual): incluye insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar del trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia asigna a los acosados un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que los afectados se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de las personas en el lugar de trabajo (correos electrónicos, proposiciones, etc., todas ellas de carácter

sexual): el acoso sexual no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso del poder de una persona por sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, como por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de este carácter, sobre el aspecto o la vestimenta y que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para el/la acosado/a.

- Por tanto, todo acercamiento y/o requerimiento de carácter sexual, no consentido por quien los recibe, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, constituye acoso sexual.

Tipos de Violencia Organizacional: Se puede presentar en los siguientes sentidos.

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

b) Vertical ascendente: Desde los subordinados/as 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, solo así se alcanzan a invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.

c) Horizontal: Se da entre colegas o compañeros de trabajo de la misma categoría o nivel jerárquico. Aquí el acosador/a busca entorpecer el trabajo de su colega o compañero de trabajo con el objetivo de deteriorar su imagen o carrera profesional con el fin de atribuirse méritos ajenos. En este caso, ya que siempre se requiere de "poder" para acosar, suelen ser grupos los que cometen el hostigamiento.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN

1. Receptores de Denuncia: cada establecimiento mediante resolución deberá actualizar y difundir la nómina de receptores de denuncia elegidos democráticamente, siendo mínimo de 4 para los Hospitales de la familia y Comunidad y Dirección de Servicio, y un mínimo de 7 para el Complejo asistencial Víctor Ríos Ruiz. (Se adjunta resoluciones de cada establecimiento en el anexo 3)

2. Denuncia: La denuncia propiamente tal deberá constar por escrito, utilizando el formato de Acta de Denuncia para Maltrato Acoso Laboral y/o Sexual que figura como anexo N°1 y anexo N°2 del presente documento.

3. Quien efectúa la denuncia: La propia víctima, un testigo presencial de los hechos (observador), o un testigo de contexto (asociación de funcionarios). Conforme el formato de Acta de Denuncia por Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual el/la víctima y/o denunciante deberá identificarse con su nombre completo, cargo, dependencia de donde trabaja, Cedula Nacional de Identidad, domicilio, e indicar la fecha en que realiza la denuncia. En caso de que la denuncia sea efectuada por una asociación de funcionarios será el Presidente de la asociación respectiva quien asuma el rol de denunciante.

Deberá efectuar, una relación clara y precisa de los hechos que motivan su denuncia, proporcionando la mayor cantidad de información posible acerca de los mismos, en especial indicando fecha, hora y lugar en que éstos se produjeron, individualizando a testigos si, los hubiere, evitando emitir todo juicio de valor o calificación acerca de los mismos.
Deberá identificar a la persona o personas contra quienes se dirige su denuncia y los medios de prueba que dispone para corroborarla.
Los requisitos explicitados deberán ser revisados por el receptor de denuncias.

4. De la formalización de Denuncia ante el Receptor de Denuncia
Todo funcionario/a que desee hacer una denuncia por Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual podrá escoger a uno de los funcionarios/as elegidos como receptores de denuncias.
El rol del receptor/a será exclusivamente canalizar la denuncia hasta el Director/a del establecimiento, debiendo registrar la fecha de recepción de la denuncia y entregar copia al denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento de los plazos de respuesta.
El receptor de denuncia no podrá ser designado como fiscal en este tipo de materias.

Durante el proceso de recepción de denuncia, se debe dar cumplimiento irrestricto a los principios de respeto a la dignidad humana, confidencialidad, imparcialidad, rapidez, responsabilidad y probidad administrativa, igualdad de género; por lo anterior el envío de la información no debe ser superior a 3 días hábiles

Una segunda alternativa de denuncia es por intermedio de la Oficina de Partes, donde se deben entregar los antecedentes en sobre cerrado y con carácter de confidencial dirigido a la máxima autoridad del establecimiento.

5. De la notificación al denunciante respecto de la acogida o rechazo de la Denuncia

El Jefe/a o Encargado/a de la Unidad de Personal será responsable de notificar al denunciante respecto de la aceptación o rechazo de la denuncia por parte del Director/a, en el plazo de cinco días hábiles.

De no ser acogida la Denuncia el Director/a deberá efectuar resolución con los argumentos que fundamentan su decisión, la que deberá ser derivada al Servicio Civil, enviando copia al Jefe/a o Encargado/a de Personal, quien es el responsable de llevar el registro. El Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas informará trimestralmente el estado de los procesos administrativos sobre esta materia, al Comité de Buenas Prácticas laborales de cada establecimiento.

6. Etapas del Procedimiento de Denuncia:

1. El/la Receptor/a de la Denuncia orientará en relación a las conductas que se describen como Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual y le advertirá de las consecuencias de una falsa denuncia.

2. Una vez acogida la denuncia, el Receptor/a consultará al funcionario/a, si desea apoyo profesional, y derivará a Calidad de Vida Laboral del establecimiento, donde recibirá la orientación respectiva.

3. El/la Receptor/a deberá entregar a la Dirección de cada Establecimiento, el acta de Denuncia en un plazo no superior a tres días. El Director/a tendrá un plazo de 3 días hábiles, contados de la recepción de la denuncia, para resolver si se tendrá o no por aceptada la denuncia. Si transcurrido el plazo no ha habido pronunciamiento, la denuncia se tendrá por aceptada y dará inicio al procedimiento administrativo disciplinario (art. 90 B del Estatuto Administrativo). El denunciante al no recibir notificación en el plazo correspondiente, se acercará al Jefe de Personal del establecimiento, para solicitar copia de la notificación del proceso administrativo y dar seguimiento a este.

Ante una denuncia el Director/a podrá instruir un proceso administrativo disciplinario, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, las responsabilidades y proponer sanción si corresponde, por las conductas que logren ser acreditadas.
La investigación de los hechos debe realizarse de acuerdo a los principios orientadores de rapidez y confidencialidad.

4. En el caso que el Denunciado/a sea el Director/a del establecimiento, la denuncia será canalizada al Director/a del Servicio de Salud. El Director/a de Servicio, tendrá un plazo de 3 días hábiles, contados de la recepción de la denuncia, para resolver si tendrá por aceptada la denuncia. Si transcurrido el plazo no ha habido pronunciamiento, la denuncia se tendrá por aceptada (art. 90 B del Estatuto Administrativo).

5. En aquellos casos que el Denunciado/a sea el Director/a del Servicio de Salud, la denuncia será canalizada a la Subsecretaría de Redes Asistenciales.

6. Cada Director de establecimiento y Director de Servicio de Salud, deberá contar con un pool fiscales preparados al momento de designar investigador o fiscal, teniendo en consideración que no se encuentren actualmente llevando a cabo alguna investigación sumaria o sumario administrativo por maltrato, acoso laboral y/o sexual.

7. Con respecto a la duración de los Procesos Administrativos, el plazo establecido para la etapa indagatoria en las investigaciones sumarias es de 5 días hábiles, ello sin considerar el tiempo que debe destinarse para analizar los antecedentes y elaborar la formulación de cargos si procediere, incluyendo las notificaciones plazo para presentar descargos, además del estudio de ambos para el informe final.

En el caso del Sumario Administrativo, el Estatuto Administrativo establece que el plazo para investigar los hechos es de 20 días hábiles prorrogables hasta 60. Además, de acuerdo al artículo 138 y siguientes del mismo cuerpo legal, formulados los descargos, el inculpado tendrá 5 días para hacer descargos, defensas o solicitar prueba y podrá pedir prórroga del plazo, la que puede concederse, en casos calificados, por otros 5 días. Si el inculpado solicitó prueba, podrá el fiscal otorgar un plazo que no exceda de 20 días. Luego, el fiscal tiene 5 días para tomar la determinación de absolver o sancionar.

Proceso	Duración
Receptor/a de Denuncia	3 días Hábiles
Director/a	3 días Hábiles
Jefe/a o Encargado/a de personal	5 días hábiles
Investigación Sumaria	5 días Hábiles + plazo definido en Estatuto Administrativo.
Sumario Administrativo	20 días Hábiles, prorrogable hasta 60 días hábiles + plazo definido en Estatuto Administrativo.

8.

Las sanciones que pueden aplicarse de acuerdo al artículo 121 del Estatuto Administrativo son las siguientes:

- Censura.
- Multa (del 5% al 20% de la remuneración mensual).
- Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses.
- Destitución (de acuerdo a lo establecido en el artículo 125 letra b) del Estatuto Administrativo).

Dichas medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.

7. Medidas Precautorias:

El presente Manual contempla que, de estimarse necesario, y considerando la gravedad de los hechos denunciados, siempre con la finalidad de proteger a la víctima, se contempla una serie de acciones o medidas precautorias, que no impliquen menoscabo o pérdida de derechos para los involucrados.

Dentro de las medidas se contempla:

- No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente. (artículo 61 Letra k del Estatuto Administrativo) tendrán los derechos del artículo 90 A).
- No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso,

hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, iniciados a partir de la citada denuncia. (Estatuto Administrativo Letra K del articulo 61 tendrán los derechos del articulo 90 A) .Cada funcionario/a que realice una denuncia debe tener presente todos los aspectos que esta involucra, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que frente a una denuncia falsa, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

- No ser objeto de precalificaciones anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente lo solicitare el denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales. Aceptada la denuncia por su autoridad competente, la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a la protección que establece este artículo. Para lo anterior se debe solicitar a las Unidades de Personal, formato que debe ser completado por funcionario/a.
- En los casos de los trabajadores, que hayan denunciado Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual y que fuesen desvinculados de la organización en forma posterior a la presentación de la denuncia, se deberán revisar previamente los argumentos y fundamentos de dicha desvinculación, dicho análisis será realizado por la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas en el caso del Complejo Asistencial informando de los antecedentes al Presidente de la Asociación de funcionarios correspondiente, en caso que corresponda.
- En los casos de los trabajadores de los Hospitales de la familia y Comunidad y Dirección del Servicio de Salud, que hayan denunciado Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual y que fuesen desvinculados de la organización en forma posterior a la presentación de la denuncia, se deberán revisar previamente los argumentos y fundamentos de dicha desvinculación, dicho análisis será realizado por la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas de la Dirección de Servicio, informando de los antecedentes al Presidente de la Asociación de funcionarios correspondiente, en caso que corresponda.
- Redistribución de tiempos de la jornada laboral, en caso de sistema de turnos.
- En el curso del sumario administrativo el fiscal podrá suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y cuidad, al o a los inculpados como medida preventiva de acuerdo al artículo N°136 del Estatuto Administrativo.
- Una vez realizada la investigación sumaria o sumario administrativo respectivo, el fiscal podrá considerar además las medidas preventivas señaladas en el Estatuto Administrativo, Ley N° 18.834, artículo N°130.

Un vez que los funcionarios/as sean notificados del resultado del proceso administrativo, el Jefe de Personal o Encargado de Personal, derivará al Departamento de Calidad de Vida o referente de Calidad de Vida, para realizar acompañamiento y seguimiento a él o los funcionarios/as afectados.

8. Mecanismos de Control del Cumplimiento de los Plazos establecidos por Ley en Investigación Sumaria y Sumario Administrativo:

El Comité de Sumarios (RESS7007) del Servicio de Salud Biobío, será el responsable de evaluar y controlar el cumplimiento de los plazos establecidos por ley una vez efectuado una Investigación Sumaria y/o un Sumario Administrativo. Esto contempla Dirección de Servicio, Complejo Asistencial Dr. Víctor Ríos Ruiz, Hospitales Familia y Comunidad.

9. Inconveniencia Mecanismos Alternativos para resolver situaciones de Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual:

El Servicio de Salud Biobío no recomienda el uso de medidas alternativas de resolución de denuncias de Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual, que no sean las establecidas previamente (Investigación sumaria y Sumario administrativo).

10. Mecanismos de Información a los involucrados una vez finalizado el proceso:

La Resolución que da término a la Investigación Sumaria y/o Sumario Administrativo deberán ser entregados a las partes involucradas (denunciante y denunciado), siendo notificados por los Jefes de Personal o Encargados de Personal.

11. Mecanismos de Prevención:

El SSBB declara su compromiso en generar ambientes laborales basados en el respeto y buen trato, favoreciendo el compromiso, motivación, mejor desempeño de las personas que aquí trabajan.

- El compromiso permanente de los Directivos de acoger y ordenar investigación o sumarios de las denuncias de Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual.
- El compromiso Directivo e institucional de erradicar todo tipo de violencia laboral, violencia de género y contra la mujer y rechazando todo tipo de discriminación.
- El compromiso permanente de los Directivos de cumplir los plazos

establecidos en la ley y en este procedimiento.

- El compromiso permanente de los Directivos de resolver las investigaciones sumarias y sumarios administrativos de manera consecuente con las instrucciones del Servicio Civil.
- Programa de educación continua en las temáticas de prevención del Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual, incorporados en los PAC de Capacitación de la Ley N°18.834, dirigido a los Supervisores/as clínicos, administrativos/as, superiores jerárquicos y funcionarios/as en general.
- Programa de educación continua en las temáticas de prevención del Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual, incorporados en los PAC de Capacitación de la Ley Médica, dirigido a los Jefes de Centro de Responsabilidad y Centros de Costos, Médicos, Odontólogos, Químicos Farmacéuticos y Bioquímicos.

12. Plan de Difusión

- Difusión del Procedimiento de Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual, se realice formalmente desde la Dirección de cada establecimiento en consejos ampliados o reuniones ampliadas.
- Los Comité de Buenas Prácticas laborales de cada establecimiento, serán actores relevantes quienes definirán localmente las estrategias de comunicación y difusión sobre dichas temáticas.
- Coordinar con Comunicaciones de cada establecimiento, estrategias para facilitar acceso online o física al procedimiento vigente. (Secretarias, estaciones de enfermería, OIRS, entre otros).
- Incorporar en Jornadas de Inducción a funcionarios/as.
- Incorporar información de procedimientos en pantallas, intranet, Web institucional, ficheros, boletines entre otros, que se coordinará mediante la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas, específicamente Jefes de Departamento de Calidad de Vida y referentes de los establecimientos.
- Asociaciones de Funcionarios contribuirán permanentemente en la socialización y difusión de procedimiento.

13. Acciones de Capacitación y Formación

- Capacitación Fiscales y actuarias sobre género, discriminación contra la mujer, violencia y procedimiento de Maltrato, Acoso Laboral y /o Sexual.
- Capacitación Receptores de Denuncia y Asociaciones de Funcionarios sobre género, discriminación contra la mujer, violencia y procedimiento de Maltrato, Acoso Laboral y /o Sexual.
- Presentación en reuniones ampliadas, reuniones de Departamentos o Unidades, sobre género, violencia, discriminación contra la mujer y corresponsabilidad.

Anexo N°1

FORMATO ACTA DE DENUNCIA DE MALTRATO ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.
CLAUSULA DE CONFIDENCIALIDAD

El siguiente documento tiene por finalidad denunciar, a través de la formalización de esta por parte de un funcionario/a afectado/a por hechos o conductas que puedan ser constitutivas de **Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual.** Los antecedentes recopilados en el siguiente formato tienen un carácter de ESTRICTAMENTE RESERVADO, y serán resguardados por el Receptor de la Denuncia quién canalizará el documento con total CONFIDENCIALIDAD. Las personas que pueden acceso a esta información además del receptor de la denuncia serán el Director/a del SSBB, del establecimiento, el/la Subdirector/a de RRHH, y consultivamente el Asesor Jurídico del SSBB.
Nota: cualquier filtración de información contenida en el presente documento, realizada por un funcionario/a, reviste una falta grave a la probidad, por consiguiente; asume y reviste de responsabilidad administrativa, hecho que será investigado y sancionado de acuerdo a las responsabilidades y hechos comprobados, según lo estipula el Estatuto administrativo.

En_____, a____ del mes de _____ de 20___ el Funcionario/a. Sr/a_____ como Receptor del _____, ha recepcionado la siguiente denuncia:

1. Antecedentes Individuales del denunciante.

Denunciante	Afectado/a		Tercero/a	

Nombre Completo.	
Rut.	
Fecha de Nacimiento.	
Cargo.	
Dpto./Unidad.	
Establecimiento.	
Anexo/correo electrónico.	
Fecha de recepción.	
Lugar de derivación.	

Entrega de anexos	SI	NO

2. Denuncia.

Tipo de denuncia	Maltrato Laboral		Acoso Laboral		Acoso Sexual	

3. Personas a quien se le realiza la denuncia y relación jerárquica respecto al denunciante (señalar con una X).

	Inferior Nivel Jerárquico		Igual Nivel Jerárquico.		Superior Nivel Jerárquico	
	Inferior Nivel jerárquico		Igual Nivel Jerárquico		Superior Nivel Jerárquico	
	Inferior Nivel Jerárquico		Igual Nivel Jerárquico		Superior Nivel Jerárquico	

4. El/la Denunciante trabaja directamente con el/la denunciado (señalar con una X):

SI		NO	

5. El/la denunciante ha puesto en conocimiento de su superior jerárquico inmediato la situación que lo/la aflige:

SI		NO	

6. El/la denunciante declara haber sido víctima del Maltrato, Acoso laboral y/ Sexual, desde hace (agregar número):

Días		Semanas		Meses		Años	

7. Detalle las acciones que considera Maltrato laboral, Acoso Laboral y/o Sexual:
8. Para acreditar lo anterior se cuenta con (señalar con una X):

Ningún antecedente específico.	
Antecedentes documentales de respaldo.	
Testigos.	
Otros.	
Señalar tipos de medio de pruebas con las que se cuenta para hacer la denuncia.	

9. Detallar Nómina de Testigos:

10. Acciones propias realizadas por el afectado/a en torno a dar la solución al problema:

Acción (es)	Fecha	Responsable/involucrado	Resultado obtenido

Todo lo anterior se ratifica a través de su firma.

Firma Denunciante

Firma Funcionario Receptor de Denuncia

Anexo N°2

Relato Descriptivo de la Situación que Denuncia:

Nombre Completo:
Rut:
Fecha relato descripción de denuncia:
Cargo:
Dpto. /Unidad:
Establecimiento
Descripción de los hechos acontecidos (relatar de manera detallada las situaciones acontecidas desde el inicio y su desarrollo, señalando y considerando todos los aspectos relevantes):
FIRMA del DENUNCIANTE:

Página n°2: continuación relato descriptivo de denuncia.

Fecha:

Firma y Rut del Denunciante:

Anexo N°3.

Se adjuntan resoluciones de los establecimientos con los Receptores de Denuncia.

Hospital Yumbel
Servicio de Salud Biobío
Ministerio de Salud

DRA.AMBM/jhv

663

RES. EXENTA _____/
REF.: Modifica a receptores de denuncia por maltrato, acoso laboral y sexual.

YUMBEL, 01 de Agosto del 2019.

V I S T O S: Estos antecedentes Instructivo Presidencial Nº 1 de fecha 26 de enero de 2015, sobre buenas prácticas laborales en el Desarrollo de las Personas en el Estado; la Resolución Nº1600 del 2008 de la Contraloría General de la República; los arts. 20, 21, 22 y 23 del D.L. Nº2763 de 1979 cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el DFL Nº01/2005 del Ministerio de Salud; el art. 8 del D.S. Nº140 del 2004 del Ministerio de Salud, Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; la Resolución Exenta Nro. 1706 del 02 de Abril del 2012, que me designó en el cargo de Directora de este Establecimiento, dicto lo siguiente:

R E S O L U C I Ó N

1. Modifíquese a contar de la fecha de la presente Resolución, los funcionarios con función de **Receptor de Denuncia por Maltrato, Acoso Laboral y Sexual a los funcionarios** de este Establecimiento de Salud, que a continuación se indican:

- Srta. Johana Henríquez Chávez, [redacted] Administrativa.
- Sr. Marcelo Urbina Urbina, [redacted] Kinesiólogo.
- Sr. Felipe Arriagada Paz, [redacted] Nutricionista.
- Srta. Mariana Lobos Castillo, [redacted] Administrativo.

2. DEJA SIN EFECTO la Resolución Exenta Nº 252 de fecha 29.03.2019 de este Establecimiento de Salud.

3. Dicha encomendación de funciones no significa aumento en sus remuneraciones.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE

HOSPITAL DE YUMBEL DIRECTOR DIRECCIÓN

DRA. ANA MARIA BENITEZ MORALES
DIRECTORA
HOSPITAL DE LA FAMILIA Y COMUNIDAD DE YUMBEL

HOSPITAL YUMBEL MINISTRO DE FE DIRECCIÓN

TRANSCRITO FIELMENTE
MINISTRO DE FE
Jenni Herrera Vásquez

Res. Int . Nº047/ 31.07.2019.
Distribución:
- Control Interno.
- Interesados
- U. de Personal
- Archivo.

Dirección Hospital de la Familia y Comunidad Yumbel
Castellón Nº 251 Yumbel
Fono: 043-2332355 / Red Minsal: 432355

Hospital Huépil
Servicio de Salud Biobío
Ministerio de Salud

SRA. EMP/FCCH.-

RESOLUCION EXENTA Nº 00322

REF.: Encomienda funciones de receptores de denuncia por maltrato, acoso laboral y sexual.

HUEPIL, 03 ABR. 2019

VISTOS, Estos antecedentes Instructivo Presidencial n° 1 de fecha 26 de enero de 2015, sobre buenas prácticas laborales en el Desarrollo de las personas en el Estado; la Resolución n° 1600 del 2008 de Contraloría Solicitud Director de Establecimiento, la Resolución N° 1600/08 de la Contraloría General de la República, lo dispuesto en el Art. 46° del DS. 140/2004 del Ministerio de Salud, Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud que fijan normas sobre facultades, el D.L. 2763/79, Resolución Exenta N°6019/2018 de delegación de Facultades y la Resolución Exenta N° 4612/2017, ambas del Servicio de Salud Biobío, dicto la siguiente:

R E S O L U C I O N

1. **ENCOMIENDESE**, a contar de la fecha de la presente resolución, las funciones de receptor de denuncia por maltrato, acoso laboral y sexual a los funcionarios del Hospital de la familia y la comunidad de Huépil que a continuación se indican:

- Sra. María José Benítez Rivera, Asistente Social.
- Sra. Jenifer San Martin Gonzáles, Administrativo.
- Sra. Beatriz Pérez Romero, Administrativo.
- Sra. Lucy Godoy Flores, Administrativo.

2. **DEJASE ESTABLECIDO** que las Asociaciones de funcionarios de este establecimiento, por la naturaleza de su rol, son receptores de denuncias.

3.- **DEJA SIN EFECTO** la resolución extensa N° 00907 de la fecha 30/08/2017 de este establecimiento, que designa integrantes de dicho comité

4- Dicha encomendación de funciones no significa aumento en sus remuneraciones.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE

Servicio de Salud Biobío Director Hospital Huépil

SRA. ERIKA MELLADO PEREIRA
DIRECTORA
HOSPITAL DE HUEPIL

SERVICIO SALUD BIOBIO MINISTRO DE FE Hospital Huépil

Transcrito Fielmente

Jenifer San Martin González
Ministro de Fe (S)

N° Int. 452 03/04/2019.
DISTRIBUCION:.

1.- Dirección Hospital Huépil
1.- Coordinación Enfermería
1.- U. Personal H. Huépil
1.- Partes

Unidad de Personal- Hospital de la Familia y la Comunidad de Huépil
Red Minsal 432596
Red Pública 043-2332596
12 de Febrero Nº 233 Huépil
E- mail: gloria.moreno@ssbiobio.cl-carla.duran@ssbiobio.cl-jenifer.sanmartin@ssbiobio.cl

Hospital Nacimiento
Servicio de Salud Biobío
Ministerio de Salud

UNIDAD DE PERSONAL
SRTA. PCC/MGA/acm

RESOLUCIÓN EXENTA N°: 390 /

REF.: DESÍGNA FUNCIONARIOS COMO RECEPTORES DE DENUNCIA, ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O MALTRATO HFC NACIMIENTO.

NACIMIENTO, 28 MAR 2019

VISTOS: Memorándum N°119/28.03.2019 de la Directora (S) Hospital Familiar y de la Comunidad de Nacimiento, Ley 18.834/89 la Resolución N°1600/2008 de la Contraloría General de la República, lo dispuesto en el Art. 23° D.S. 140/2006 del Minsal. Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud, que fijan normas sobre facultades D.L. 2763/79, Resolución Exenta N°6019/31.12.2018 de delegación de facultades y la Resolución Exenta N°488/25.08.2017, que me designó en el cargo, dicto la siguiente:

RESOLUCIÓN

1.- **DESÍGNASE** a los siguientes funcionarios como Receptor de Denuncia, Acoso Laboral,Sexual y/o Maltrato del Hospital Familiar y Comunitario de Nacimiento, que a continuación se detalla:

a) Sra. Patricia de la Cruz Diaz Diaz, Administrativo, Unidad de Recaudaciòn.
b) Srta. Natalia Tamara González Figueroa, Psicologa, Unidad Salud Mental.
c) Srta. Maria Eugenia González Álvarez, Administrativo, Encargada Unidad Personal
d) Sr. Nelson Benavente Muñoz, Trabajador Social, Unidad Trabajo Social.

2.- Dejar sin efecto Resolución Exenta N°478 del 09 de agosto del 2017.

3.- Dicha encomendación de funciones no significa aumento de sus remuneraciones.

POR FACULTAD DELEGADA MEDIANTE LA RESOLUCIÓN N°6019/2018, DEL DIRECTOR DEL SERVICIO DE SALUD BIO BIO

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE

SERVICIO SALUD BIO-BIO * DIRECTOR * HOSPITAL NACIMIENTO

SRTA. PATRICIA ANDREA CARO CONTRERAS
DIRECTORA (S)
HOSPITAL FAMILIAR Y COMUNITARIO DE NACIMIENTO

SERVICIO DE SALUD BIO BIO * MINISTRO DE FE * HOSPITAL NACIMIENTO

TRANSCRITO FIELMENTE
VALESKA ANTILEO IBARRA
MINISTRO DE FE

Res. Intr. N°447/28.03.2019
DISTRIBUCIÓN:
1.- Of. Partes
1.- Ref. CVL HFC Nacimiento
1.- Unidad de Personal HFC Nacimiento
1.- Hospital Nacimiento

Unidad de Personal – Hospital de Nacimiento
Red Minsal 433011
Red Publica 043-2333011
Avda. Julio Hemmelmann N° 711, Nacimiento
E-mail: maria.gonzalez@ssbiobio.cl

Servicio de Salud Biobio
Región del Biobio
Ministerio de Salud

RES. EXENTA 00 0664 /

REF.: Déjese sin efecto Res. Nº 0338 del 07.06.2016 "Equipo de denuncia por acoso laboral y sexual"

MULCHEN, 11 AGO. 2017

V I S T O S: Memorándum N° 0698/2017 del Director del Hospital Mulchén; La Resolución N° 1600/08 de la Contraloría General de la República; lo dispuesto en el Art. 46 del D.S 140/2004 del Ministerio de Salud, Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud, que fijan normas sobre facultades, el D.L 2763/79; la Resolución Exenta N° 00176/2002 de delegación de facultades y la Resolución N° 001583/24.03.2016, que me designó en el cargo, dicto la siguiente:

R E S O L U C I Ó N

1. CONSIDERANDO el requerimiento de la Dirección de Servicio de Salud Biobío en torno a la elección participativa de los receptores de denuncia, la elección de los funcionarios más representativos en esta materia, dicto la siguiente resolución:

2. DEJESE SIN EFECTO la Resolución Exenta Nº 0338 de fecha 07.06.2016 de este Servicio de Salud, que modifica el equipo de "Denuncia por Acoso Laboral y Sexual" del Hospital de la Familia y la comunidad de Mulchén, a las funcionarias: Srta. Elena Fuentes Plaza y Srta. Yohana Castillo Araya.

3. DEJASE establecido en esta resolución que a partir del 07 de Agosto del 2017, los funcionarios elegidos por votación participativa, como **"RECEPTORES DE DENUNCIA POR MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL", DEL HFC MULCHÉN** son los Siguientes:

- Sr. Cristian Araneda Palacios, Profesional, Servicio de Odontología.
- Sra. Bernardita Barrientos Mieres, Técnico Asistente Dental, Servicio Odontología.
- Srta. Gabriela Castillo Garcés, Técnico en Enfermería, Servicio de Esterilización
- Srta. Alejandra Tirapegui Cofre, Profesional, Servicio Central de Alimentación
- Asociaciones de Funcionarios del Hospital de la Familia y la Comunidad de Mulchén:
  - FENATS HISTÓRICA BASE HOSPITAL MULCHEN:
    Juan Vilches Riquelme
    Francisco Umaña Umaña
    Brunilda Quezada Elgueta
  - FENPRUSS DELEGADA
    Yancy Vargas Reyes

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE

SERVICIO SALUD BIO BIO HOSPITAL MULCHEN GOBIERNO DE CHILE DIRECTOR

DON ALEJANDRO MANRIQUEZ VALLEJOS
DIRECTOR
HOSPITAL MULCHEN

SERVICIO SALUD BIO BIO HOSPITAL MULCHEN MINISTRO DE FE

TRANSCRITO FIELMENTE
CARMEN RIQUELME LAGOS
MINISTRO DE FE

Res. Int. Nº 842/ 2017
Distribución:
-Hospital Mulchén
-Interesados

FVU/ASC/VVV/avn.-

DR. SALUD

RESOLUCION EXENTA Nº 12958 /

LOS ANGELES, 08 NOV. 2017

VISTOS:. Memorándum Nº 126 de fecha 30.10.2017 de Jefe Unidad de Calidad de Vida y Bienestar del Personal. la Resolución Nº10/2017 de la Contraloría General de la República; el D.L. 2763 de 1979; el D.S. 140 de 2004 del Ministerio de Salud, la Ley 20.319 del año 2008, el Decreto Supremo 38/2005 del Ministerio de Salud, Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud de Menor Complejidad y de los Establecimientos de Autogestión en Red; La Resolución Nº 232 del 30 de Junio del 2015 del Director del Servicio de Salud Bío Bío que me designó en el cargo de Director del Complejo Asistencial "Dr. Víctor Ríos Ruiz", la Resolución Exenta Nº 6693 del 11.09.2015 que establece orden de subrogancia como Director del Complejo Asistencial "Dr. Víctor Ríos Ruiz" y de las atribuciones que me confiere el Artículo 46 del citado D.S. 140/2004:

R E S O L U C I O N:

1.- **DESIGNASE** a los funcionarios que se indican más adelante como **Receptores de Denuncia de Casos de Maltrato Acoso Labora.ll y/o Sexual** del Complejo Asistencial "Dr. Víctor Ríos Ruiz" Los Angeles.

- **D. Rosana Aranda Venegas,** [redacted] Planta Administrativo, Unidad de Capacitación.
- **D. Carolina Valdebenito Torres** [redacted] Médico Unidad Salud del Personal.
- **D. Nora Soledad Riveros Díaz,** [redacted] Planta de Profesionales Unidad de Personal.
- **D. Karen Jiménez Medina,** [redacted] Planta de Profesionales C.C. Indif. Especialidades Quirúrgicas.
- **D. Luisa Umaña Candia,** Rut [redacted] Planta de Profesionales Subdirección de Recursos Humanos.
- **D. Nanette Paredes Salamanca,** [redacted] Planta de Técnicos C.C. Indif. Quirúrgico Cirugía.
- **D. Marcelo Vega Caba,** [redacted] Tecnólogo Medico C.C. Medicina Transfusional.

2.- El rol de los receptores de denuncia es recibir todas las denuncias de maltrato, acoso laboral y/o sexual que realicen los funcionarios y los estudiantes en practica que se desempeñen en el Complejo Asistencial "Dr. Víctor Ríos Ruiz", para lo cual utilizarán el formulario que se encuentra en el Manual de Prevención y Procedimiento de Denuncia y Sanción del Matrato, Acoso Laboral y /o Sexual; para posteriormente hacer envío a las Dupla Psicosocial – Jurídica y luego al Director de este establecimiento de salud de los casos para que sean canalizados, investigados y corregidos.

3.- Dicha encomendación no significa aumento en sus remuneraciones.

ANOTESE Y COMUNIQUESE

SERVICIO SALUD BIO BIO
DIRECTOR
COMPLEJO ASISTENCIAL DR. VICTOR RIOS RUIZ

DR. FERNANDO VERGARA URRUTIA
DIRECTOR (S)
COMPLEJO ASISTENCIAL DR. VICTOR RIOS RUIZ
LOS ANGELES

Nº 11923/06.11.2017.

Distribución

- Departamento Auditoria
- Evaluación y Control de Gestión
- Interesados
- Subdirección de Recursos Humanos
- Unidad Calidad de Vida y Bienestar del Personal
- Unidad de Personal
- Unidad Gestión de Documentos.

COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Valeska González Vásquez
Ministro de Fe

Subdirección de Recursos Humanos - Unidad de Personal
Red Minsal 436029 - 436867 - 436028
Red Pública 336029 - 336867 - 336028
antonieta.valdebenito@ssbiobio.cl
www.hospitallosangeles.cl [redacted]

Asistencial

Hospital Santa Bárbara
Servicio de Salud Biobío
Ministerio de Salud

RESOLUCIÓN EXENTA N° 407 /

SANTA BARBARA, 05 ABR. 2019

VISTOS: Memo N°107/2019 de Director Hospital Familia y Comunidad de Santa Bárbara, la Resolución N°1600/2008 de la Contraloría General de la República, lo dispuesto en el Art. N°46 del D.S. N°140/2004 del Ministerio de Salud, Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud, que fijan normas sobre Facultades, el D.L N°2763/79, Resolución Exenta N°6019/2018 de Delegación de Facultades y la Resolución Exenta N°3842/2016 que me designó en el cargo, dicto lo siguiente:

R E S O L U C I O N

1.- **MODIFIQUESE** Resolución exenta N° 412 del 27.04.2018 que designa los integrantes del "comité **Receptores de denuncias de acoso laboral y/o sexual , maltrato o mal clima laboral** " del Hospital de la familia y comunidad Santa Barbara, quedando de la siguiente manera:

- Gustavo Cid Beltran
- Fernanda Puentes Gomez
- Gino Valdebenito Vita
- Marilyn Fuentes sandoval

"Por facultad delegada mediante resolución exenta n°6019/2018 del director del servicio de salud biobio"

SR.GDR/jzq
N° 594/01/04/2019

SERVICIO SALUD BIO BIO DIRECTOR HOSPITAL Hospital Santa Bárbara

ANOTESE Y COMUNIQUESE

SR. GONZALO DIAZ RIQUELME
DIRECTOR
HOSPITAL F.C. SANTA BARBAR

DISTRIBUCIÓN:
1 Dirección Hospital FC. Sta. Barbara
1 U. Personal Hospital FC. Sta. Barbara
1 O. Partes Hospital FC. Sta. Barbara
1 interesado

SERVICIO DE SALUD BIO BIO MINISTRO DE FE HOSPITAL SANTA BARBARA

TRANSCRITO FIELMENTE

KITHNA ABARZUA VIDAL
MINISTRO DE FE

RESOLUCION EXENTA N° 259 /

LAJA, 01 DE JULIO DE 2020

SR.WAS/RCD/msf

VISTOS: Estos antecedentes Instructivo Presidencial Nº 1 de fecha 26 de enero de 2015, sobre buenas prácticas laborales en el Desarrollo de las Personas en el Estado; la Resolución Nº1600 del 2008 de la Contraloría General de la República; los arts. 20, 21, 22 y 23 del D.L. Nº2763 de 1979 cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el DFL Nº01/2005 del Ministerio de Salud; el art. 8 del D.S. Nº140 del 2004 del Ministerio de Salud, Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; la Resolución Exenta Nº 176/2002 de Delegación de Facultades y la Resolución Exenta Nº 4621/2017 que me designó en el cargo, ambas del Servicio Salud Bio Bío, dicto la siguiente:

R E S O L U C I O N:

1. **MODIFIQUESE,** Res Nº 362/25-03-2019, encomendando como nuevos **RECEPTORES DE DENUNCIA POR MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL** del Hospital de la Familia y la Comunidad de Laja, a los funcionarios señalados a continuación, a contar del **01 de Julio de 2020**:

D.	:	**SRA. MARIANES DE LA ROSA LEIVA**
RUT	:	[redacted]
CARGO	:	**ASISTENTE SOCIAL**
CALIDAD/CONTRATO	:	**TITULAR**
D.	:	**CAMILA ARRIAGADA BENITEZ**
RUT	:	[redacted]
CARGO	:	**PSICOLOGA**
CALIDAD/CONTRATO	:	**CONTRATA**
D.	:	**MARCELA CHAVEZ CAYUL**
RUT	:	[redacted]
CARGO	:	**ASISTENTE SOCIAL**
CALIDAD/CONTRATO	:	**TITULAR**
D.	:	**FRANCISCO ORTIZ CRUCES**
RUT	:	[redacted]
CARGO	:	**NUTRICIONISTA**
CALIDAD/CONTRATO	:	**TITULAR**

2.-Esta designación no significa aumento de sus Remuneraciones y las actividades desarrolladas por el Equipo deberán ser realizadas en el respectivo horario de trabajo.

Por facultad delegada del Director del Servicio de Salud Bio Bio,

ANOTESE Y COMUNIQUESE

SR. WALTER ALVIAL SALGADO
DIRECTOR
HOSPITAL DE LA FAMILIA Y LA COMUNIDAD DE LAJA

TRANSCRITO FIELMENTE
Karen Aviles Barriga
MINISTRO DE FE

Res. Int. N° 227/01-07-2020
DISTRIBUCION:
4.- Interesados
1.- Archivo Comité Calidad de Vida
1.- U. Personal Hosp. Laja
1.- Of. de Partes

Servicio Salud Bío Bío

Ministerio de Salud

Dr. FVU/CGN/CVL/gss.-

RES. EXENTA Nº: 001809 /

REF.: Encomienda funciones de Receptores de Denuncia por Maltrato, Acoso Laboral y Sexual y deja sin efecto Resolución Exenta 003439.

LOS ÁNGELES, 19 MAR. 2019

VISTOS: Estos antecedentes; la Resolución Exenta Nº 003439 de fecha 25.08.2016; Instructivo Presidencial Nº1 de fecha 26 de Enero de 2015, sobre buenas prácticas laborales en el Desarrollo de las Personas en el Estado; la Resolución Nº1600 del 2008 de la Contraloría General de la República; los arts. 20, 21, 22 y 23 del D.L. Nº2763 de 1979 cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el DFL Nº01/2005 del Ministerio de Salud; los art. 8 y 9 del D.S. Nº140 del 2004 del Ministerio de Salud, Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; el art. 81 de la Ley Nº18834, que aprueba el Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el DFL Nº29 del 16 de Junio del 2004, del Ministerio de Hacienda; el Decreto Exento Nº135 del 20 de Noviembre de 2018, del Ministerio de Salud, que determinó el nuevo orden de subrogancia en el cargo de Director de este Servicio de Salud, dicto la siguiente:

R E S O L U C I O N

1.-**ENCOMIENDASE**, a contar de la fecha de la presente resolución, las funciones de Receptor de Denuncia por Maltrato, Acoso Laboral y Sexual a los funcionarios de la Dirección de Servicio de Salud que a continuación se indican:

- Danilo Pino Bravo [redacted] SAMU Los Angeles
- Walter Miranda Molina [redacted] SAMU Cabrero
- Víctor Chávez Díaz [redacted] SAMU Mulchén
- Susana Bello Muñoz [redacted] Departamento Calidad de Vida
- Cecilia Fuentealba Ocarez [redacted] Departamento Gestión de las Personas
- Javiera Novoa Orellana [redacted] Departamento Atención Primaria

2.-**DEJASE SIN EFECTO**, la Resolución Exenta Nº 003439 de fecha 25.08.2016 de este Servicio de Salud, que designaba integrantes de dicho comité.

3.-Dicha encomendación de funciones no significa aumento en sus remuneraciones.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE

SERVICIO DE SALUD BIO BIO * DIRECCION * DIRECTOR

DR. FERNANDO VERGARA URRUTIA
DIRECTOR (S)
SERVICIO SALUD BIOBIO

Distribución:
- Dirección SSBB
- Subdirección Gestión y Desarrollo de Personas
- Subdirección Gestión Asistencial
- Subdirección Recursos Físicos y Financieros
- Of. Partes
- Dpto. Calidad de Vida SSBB.

Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas
Dpto. Calidad de Vida
Red Minsal 433484
Avda. Ricardo Vicuña Nº 147, Edificio 7 (torre estacionamientos), 4º piso, Los Ángeles