

**MODIFICA REGLAMENTO INTERNO DE
ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD DEL
HOSPITAL DE CARABINEROS DEL
GENERAL HUMBERTO ARRIAGADA
VALDIVIESO".**

**RESOLUCIÓN
EXENTA N°** 1949/

SANTIAGO, **13 JUL 2024**

VISTOS:

- de Chile;
- a). Constitución Política de la República
 - b). El Decreto con Fuerza de Ley N°1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo;
 - c). 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.
 - d). La Ley N°20.005, de 2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual;
 - e). La Ley N°20.607, de 2012, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Sancionando las Prácticas de Acoso Laboral;
 - f). La Resolución N°2, de 03.06.2024, de la Contraloría General de la República;
 - g). GAB. PRES. N°001 de 2015, Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas en el Estado;
 - h). Circular N°1850 de fecha 16.06.2020 sobre acoso laboral y acoso sexual en el ámbito laboral;
 - i). Decreto N°122 que promulga el Convenio 190 sobre violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo.

CONSIDERANDO:

1. Que, es deber del Hospital de Carabineros, en adelante HOSCAR, garantizar los Derechos Fundamentales de las personas que en él trabajan, consagrados en el artículo 19° de la Constitución Política de la República, en especial, el derecho a la vida e integridad física y psíquica, previsto en el N° 1 del citado precepto.

2. Que, el HOSCAR requiere contar 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 a la ciudadanía.

3. Que, es contrario a dichos fines las circunstancias constitutivas del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo en los términos definidos por la normativa vigente.

4. Que, por lo anterior es necesario desarrollar acciones para la prevención y denuncia del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, promoviendo ambientes laborales saludables, considerando acciones de difusión, sensibilización y formación, entre otras, así como disponer de un procedimiento de denuncia e investigación, elaborado de acuerdo a la normativa vigente y al principio del debido proceso, y basado en la no discriminación, confidencialidad, respeto a la dignidad de las personas, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

5. Que, lo anterior se enmarca además en los principios definidos en el Instructivo Presidencial N°001 (en adelante IP), sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, específicamente, en el Eje N°3: Ambientes Laborales, letra c); donde se instruye el desarrollar de acciones para la prevención y denuncia del acoso laboral y sexual en el trabajo.

6. Que, el HOSCAR debe contar con instrumentos técnicos y administrativos que le permitan desarrollar con eficacia y eficiencia sus funciones, y así dar cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales.

7. Atendiendo las particularidades de la cultura organizacional del HOSCAR difieren de la misma institución de Carabineros de Chile, al ser un centro de salud que involucra personal PNI, PNS, Código del Trabajo y CPR. Resulta necesario contar con una normativa que complemente el actual procedimiento, sin afectar o modificar lo dispuesto en la Circular N°1850.

Que, en virtud de las consideraciones y antecedentes expuestos,

SE RESUELVE:

1º) **APRÚEBESE**, modificación al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en específico a su TÍTULO XII DE PROCEDIMIENTOS, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES ACOSO SEXUAL, por **"TÍTULO XII SOBRE PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO O VALS"**.

TÍTULO XII SOBRE PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO O VALS.

Artículo 56.

A. CONSIDERACIONES GENERALES

El presente protocolo y su procedimiento de investigación y sanción, ha sido elaborado con el objeto de dar cumplimiento con los lineamientos y directrices otorgados por el Servicio Civil. Plasmados mediante el instructivo Presidencia N°002, el cual publica e instruye la implementación del Código de Buenas Prácticas Laborales en los servicios públicos de la Administración del Estado. Este código contempla una serie de pautas de actuación o directrices, y tienen como objetivo garantizar las normas que rigen el empleo en el sector público; precaver y erradicar todo tipo de discriminación laboral; facilitar la compatibilización de las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares y asegurar una mayor calidad de vida en el trabajo.

Estas directrices mencionadas anteriormente son: 1) Procesos de reclutamiento y selección; 2) Desarrollo de carrera y capacitación; 3) Representación equilibrada o paritaria entre hombres y mujeres en cargos de jefatura o responsabilidad directiva; 4) Condiciones de trabajo; 5) Protección de los derechos de maternidad y responsabilidad parentales; 6) Conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares; y 7) Prevención y sanción del acoso sexual y laboral en el trabajo.

Considerando la multiplicidad de relaciones jurídicas existente en el HOSCAR, la normativa del presente título se aplicará para todo trabajador o trabajadora que desempeñe funciones en el HOSCAR contratado bajo las normas del Código del Trabajo. Sin perjuicio de ello, que, para la personal planta, CPR y honorarios, les resultara aplicable lo dispuesto en sus cuerpos legales.

Es por lo anterior, que este cuerpo normativo en lo que respecta a los procedimientos de consulta y acogida, podrá ser aplicado al personal planta, CPR y honorarios, en el entendido que las conductas de acoso y violencia afectan los ambientes laborales, sin distinguir su relación jurídica.

Además de ser un medio para facilitar el cumplimiento de las obligaciones de denunciar ante la autoridad competente hechos de carácter irregular, especialmente aquellos que contravienen el principio de Probidad Administrativa, tal como se indica en el DFL 29/2005, Título III de las Obligaciones Funcionarias, artículo 61, letra k), en el entendido que un adecuado procedimiento de denuncia y su debida difusión son el medio más efectivo para la prevención de las conductas de maltrato, acoso laboral y acoso sexual al interior del Hospital de Carabineros, en atención a que la existencia de procedimientos permite un mayor control social entre las personas de la institución, ya que al declarar las conductas no permitidas en la organización, modelan el comportamiento de quienes los rodean en función de lo permitido y censuran la aparición de manifestaciones de atentados a la dignidad de las personas, a fin de eliminar todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio.

Que así las cosas, con la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo y la Ley N°21.643, abordan lo relativo a la violencia y acoso, lo cual se ha traducido en la modificación al **inciso segundo, del artículo 2, del Código del trabajo**, que sanciona las prácticas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, que establece lo siguiente: "**Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género**", lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación

basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:

- a) 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.
- b) 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.
- c) La **violencia en el trabajo**: Aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal 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 otros."

En este orden de ideas se debe tener presente que tanto el acoso laboral, sexual y violencia al trabajo, vulneran también las normas que reglan el sistema jerárquico y disciplinario de Carabineros de Chile, junto a los principios de consideración y respeto mutuo que se deben los miembros de la Institución, constituyendo una clara expresión de abuso de autoridad, y como una conducta infraccional susceptible de ser investigada y sancionada en sede administrativa.

El acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo son conductas que atentan contra la dignidad humana, y en contra de la sana convivencia laboral al interior del Hospital de Carabineros. Por ello, se encuentran dentro de las prohibiciones a las que están afectos los funcionarios públicos (artículo 84 del Estatuto Administrativo) y dentro de las causales del término del contrato de trabajo (artículo 160 del Código del Trabajo).

B. COMPROMISO DIRECTIVO

Dentro de los compromisos institucionales que busca promover en el HOSCAR a través de la Oficina de Relaciones Laborales, y conjuntamente con la Asociación de Funcionarios del Hospital de Carabineros, conforme a los criterios y directrices del Servicio Civil, se pretende garantizar el cumplimiento de las normas de protección de los trabajadores.

Desde esta perspectiva y mediante el presente título, la Dirección del HOSCAR adhiere al compromiso de efectuar una amplia difusión de este procedimiento; a fin de promover en el hospital, una cultura organizacional basada en el respeto mutuo.

C. OBJETIVO GENERAL

El presente protocolo tiene por objetivo fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevenga las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Estas situaciones son generadas por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o

prohibidas por el Código del Trabajo, donde el HOSCAR asume la responsabilidad en la erradicación de conductas contradictorias a la dignidad de la persona en el ambiente de trabajo.

Además, tanto la dirección del Hospital de Carabineros como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. Tanto como para la Dirección, a incorporar a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. Y para los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que se detecten en el ejercicio de sus funciones.

Por último, desarrollar acciones para la prevención, investigación y denuncia del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

D. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Difundir y promover lo dispuesto en el presente título.
- Elaborar y desarrollar planes anuales de prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Promover el buen trato, ambientes laborales saludables y de respeto a la dignidad de las personas.
- Realizar acciones de difusión, sensibilización y formación tanto en estas temáticas como en igualdad de género para los actores que intervienen en este procedimiento.
- Incluir estas temáticas en los Planes Anuales de Capacitación.

Artículo 57

A. ALCANCE

El presente procedimiento aplica íntegramente para todos los funcionarios y funcionarias que se desempeñan en el HOSCAR, incluidas aquellas personas contratadas bajo la modalidad a honorarios, que, si bien no tienen responsabilidad administrativa, sí le es exigible el cumplimiento del principio de probidad administrativa.

Artículo 58

A. DEFINICIONES

• Violencia en el trabajo:

La violencia en el trabajo se encuentra definido en el artículo 2 inciso segundo, indicado que es aquella "ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros".

- Características de violencia en el trabajo:
 - La conducta es generalizada o particular.
 - La acción es evidente.
 - Puede existir o no un objetivo específico.
 - Afecta la dignidad de las personas.

- Ejemplos de violencia en el trabajo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presenten:
 - Gritar.
 - Insultar.
 - Humillar.
 - Golpear

- **Acoso Laboral o “Mobbing”:**

El acoso laboral, también denominado “mobbing”, es una conducta contraria a la dignidad de la persona. De acuerdo a lo establecido en la Ley N°21.643, se entenderá como 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 comportamientos en el empleo”.

- **Características del acoso laboral:**

- La conducta es selectiva.
- La acción es silenciosa.
- Su objetivo es desgastar a la víctima.
- El hostigamiento es periódico.
- Afecta la dignidad de las personas

Ejemplos de acoso laboral (se hace presente que no siempre estas conductas serán consideradas como tales, sino que se debe analizar el contexto y caso concreto en el que se presenten, de acuerdo a la investigación):

Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas.

- Asignar tareas con plazos imposibles de cumplir.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar o coaccionar a la víctima.
- Quitar áreas de responsabilidad o incluso dejarla sin ningún trabajo que realizar.
- Asignar funciones innecesarias o sin sentido.
- Modificar responsabilidades, sin decir nada al trabajador.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria.
- Ignorar o excluir de manera injustificada de reuniones o equipos de trabajo.
- Retener información crucial o manipularla para inducirle a error.
- Difamar a la víctima.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la suerte, la casualidad, etc.
- Castigar o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiando.
- Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores.
- Aislamiento social destinado a reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador.
- Actividades dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral.

- Comentarios, sobre la apariencia de la persona, estilo de vida o vida privada, que supongan una discriminación de cualquier naturaleza.

- **Tipos de acoso laboral:**

- **Ascendente:** Es aquel en el cual una persona que ostenta un cargo jerárquico superior, se ve agredido por uno o más de sus subordinados.
- **Descendente:** Es aquel en el cual una persona que ostenta un cargo jerárquico superior, agrede a uno de sus subordinados, destacando o resaltando decididamente su superioridad jerárquica.
- **Horizontal:** Se presenta en aquellos casos en que la víctima es acosada por un/a compañero/a de trabajo del mismo nivel jerárquico.

- **Acoso Sexual:**

De acuerdo a lo indicado en la Ley N°21.643, el acoso sexual atenta contra la dignidad de las personas: "...entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha planteado una definición de acoso sexual, conforme a la cual "es un comportamiento de carácter sexual no deseado por la persona afectada y que incide negativamente en su situación laboral provocándole un perjuicio".

- **Características del acoso sexual:**

- Requerimientos de carácter o índole sexual.
- No consentidos por la persona a la que va dirigido.
- Incide negativamente en su situación laboral.
- El sometimiento a tal conducta se hace, ya sea explícita o implícitamente, a condición de obtener un empleo.
- La conducta acosadora crea un entorno laboral intimidatorio, hostil, humillante para la víctima, siendo contraria al principio de igualdad de trato.
- La conducta puede ser verbal o física.

- **Ejemplos de acoso sexual** (se hace presente que no siempre estas conductas serán consideradas como tales, sino que se debe analizar el contexto y caso concreto en el que se presenten, de acuerdo a la investigación):

- Gestos de connotación sexual.
- Propositiones verbales de carácter sexual.
- Lenguaje sexual u obsceno.
- Cartas, correo electrónico, misivas con características sexuales.
- Conductas no verbales (exhibición de fotos con características sexuales, por ejemplo).
- Propositiones sexuales inadecuadas, requerimientos para concesiones de tipo sexual.
- Contactos físicos innecesarios y no consentidos, como por ejemplo abrazos, apretones de hombro, etc.

- **Tipos de acoso sexual:**

- **Descendente:** Más conocido como chantaje sexual, en el cual se fuerza a una persona a elegir, entre someterse a los requerimientos sexuales o ser perjudicado de ciertos beneficios o condiciones de trabajo.

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

- **Horizontal:** Consiste en actitudes tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales, no verbales y/o físicas de carácter sexual, que tienen por finalidad coartar sin razón la actuación laboral de una persona o crear un entorno de trabajo hostil, de intimidación y/o de abuso. Este corresponde al denominado acoso entre pares.

IMPORTANTE: Lo que diferencia el acoso sexual de la conducta social, radica en que los comportamientos asociados con el hostigamiento sexual no son solicitados y bienvenidos por quien los recibe.

El acosador sabe que no es bienvenido, porque le han dado a conocer tales situaciones, de manera expresa o implícita. Por tal motivo, la tensión sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado de alguna manera su rechazo.

Lo que distingue, en consecuencia, el acoso sexual del comportamiento amistoso social, es que el primero es indeseado, mientras que el segundo es aceptado y mutuo.

- **Denunciante:** La persona, sea víctima o un tercero¹, que pone en conocimiento de los trabajadores encargados de la recepción de denuncias, algún hecho constitutivo de violencia en el trabajo, acoso laboral y/o acoso sexual.
- **Denunciado:** Persona a quien se le atribuye la comisión de una conducta de violencia en el trabajo, acoso laboral y/o sexual, cualquiera sea la relación con la supuesta víctima, sin que sea necesaria la existencia de un vínculo de subordinación o dependencia con ésta, pudiendo provenir de otro trabajador de igual jerarquía con el que se tenga una relación de trabajo.
- **Víctima:** La persona sobre la que recae la conducta constitutiva de violencia en el trabajo, acoso laboral y/o sexual.
- **Receptor/a de denuncias:** Encargado de canalizar la denuncia con celeridad y confidencialidad a la Jefatura del Hospital de Carabineros. Este rol puede ser ejercido por cualquier funcionario que tenga conocimiento de la ocurrencia de algún hecho que pudiese ser constitutivo de violencia o acoso, sin perjuicio de ello, existe personal que estará capacitado para dar

¹ Resulta necesario, que, si es realizada por un tercero, la víctima deberá ratificarla la denuncia

las orientaciones técnicas, y cumplirán el rol de receptor de denuncias, siendo estos:

- Jefatura o superior jerárquico.
- Oficina de Relaciones Laborales.
- Departamento de Personal.
- Directores de las asociaciones de funcionarios del HOSCAR.

- **Oficina de Relaciones Laborales del Hospital de Carabineros:**

Encargado de implementar las medidas necesarias para restaurar un ambiente laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada y de ejecutar las acciones señaladas en el presente título. Y de responder las consultas y dar acompañamiento en situaciones relacionadas con el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

- **Oficina de Prevención de Riesgos del Hospital de Carabineros:**

dependencia que está a cargo de planificar, organizar, ejecutar y supervisar la prevención de riesgos y, además, efectuar acciones permanentes para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, siendo una de estas el acoso y violencia. Además de prestar cooperación ante consultas y contención en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

- **Jefaturas del Hospital de Carabineros:** Personas que tienen a su cargo un equipo de trabajo por el cual deben adoptar las medidas que promuevan ambientes de trabajo de mutuo respeto entre las personas.

- **Oficial investigador:** funcionario designado por resolución destinado a investigar los hechos denunciados, que permitan establecer las responsabilidades y proponer las medidas disciplinarias pertinentes. En lo ideal deberán contar con capacitación en materia acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo e igualdad de género y no discriminación.

- **Conceptos relacionados a la violencia de género:** Es necesario considerar aquellos conceptos relacionados con la violencia contra la mujer entregada por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género a través de su "Guía Perspectiva de Género en Planes de Prevención y Procedimientos de Denuncia, Investigación y Sanción" que permite ayudar a comprender el alcance, implicancias y ejecución de las actividades que conlleva la implementación de este procedimiento:

- **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 en su artículo 1 como: "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 esfera."

- **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 la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, Res. A.G. 48/104 del 20 de diciembre de 1993)

Artículo 59

A. PRINCIPIOS ORIENTADORES

a. Principios orientadores del procedimiento de denuncia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

- **Confidencialidad:** El proceso de denuncia de vulneración a la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente en quién asume la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento, tanto en la relación con los involucrados, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que los/las trabajadores/as tengan y perciban que se les otorga privacidad de acuerdo con la normativa vigente.
- **Dignidad de las Personas:** Todo el proceso tiene por fin la protección de la dignidad de las personas y de los derechos que emanan de ella. La aplicación de cualquier medida, trámite, comunicación, etc. deberá procurar no afectar la dignidad de ninguna de las personas involucradas, sea la víctima, el victimario, el/la denunciante, los/las testigos, etc. y sea que la conducta haya sido comprobada o no, y se haya impuesto una sanción o no.
- **Escrituración:** Las denuncias de maltrato y acoso, y los procedimientos a que den lugar, así como cualquier acción que se adopte a su respecto, incluyendo la aplicación de medidas preventivas y capacitaciones, deberá contar con el debido respaldo documental.
- **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:** Consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preminencia del interés general sobre el particular.
- **Celeridad:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor diligencia para el logro de los objetivos antes planteados.
- **Responsabilidad en la Denuncia:** Cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.
- **Igualdad de Género:** Igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, que se garantizan a través de

mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a los derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades de manera que contribuyan a la gestión y tramitación de un procedimiento exento de prejuicios y sesgos de género.

- **Perspectiva de Género:** Deberá considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

b. Principios orientadores de la Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.2

- **Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como derecho fundamental:** Garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.
- **Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos del trabajo:** El enfoque será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de estos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajos seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras.
- **Enfoque de género y diversidad:** La prevención en el lugar de trabajo, integrara las variables de género y diversidad, asegurando la equidad e igualdad entre las personas trabajadoras, de modo que la incorporación de la perspectiva de género y diversidad pase a ser práctica habitual en todas las políticas y prácticas que sean aplicables al Hospital de Carabineros.
- **Universalidad e inclusión:** Las acciones y programas que se desarrollen en el Hospital de Carabineros para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, favorecerán a todas las personas trabajadoras del Hospital de Carabineros, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando además que las situaciones como: discapacidad, el estado migratorio, edad o práctica laboral. Esas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales. El Hospital de Carabineros tomara todas las medidas de información y coordinación que sean necesarias para la adecuada protección de las personas trabajadoras independientes o en práctica, insertas en sus procesos productivos o que compartan el mismo lugar de trabajo. Y por último, se promoverá la reinserción de las personas con discapacidad de origen laboral.

- **Participación y dialogo social:** El Hospital de Carabineros garantizara las instancias y mecanismos de participación y de dialogo social a los trabajadores en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la Oficina de Relaciones Laborales y la/s asociaciones de funcionarios o grupos de trabajadores. Y las conclusiones en estos diálogos serán consideradas debidamente en la creación de normativas, políticas y programas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.
- **Integralidad:** Se garantizará cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos y la protección de la vida y salud en el trabajo, incluyendo la información, registro, difusión, capacitación, promoción, asistencia técnica, vigilancia epidemiológica ambiental y de la salud, prestaciones médicas y económicas, rehabilitación y reeducación profesional. Ello a través de la mutualidad de empleadores de conformidad a la ley N°16.744.
- **Mejora continua:** Los procesos de gestión preventiva serán revisadas continuamente para lograr mejorar en el desempeño. En el hospital se efectuarán revisiones periódicas respecto de los programas preventivos, los cuales contendrán metas e indicadores claros y medibles. Este principio será cumplido a través de la mutualidad de empleadores de la Ley n°16.744, a la que este afiliado el Hospital de Carabineros.
- **Responsabilidad en la gestión de riesgos:** El Hospital de Carabineros será responsable de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajos, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras, ello sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

Artículo 60

A. DERECHOS Y OBLIGACIONES INCORPORADAS POR LA LEY N°21.643 EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

- A. **Derechos generales de los funcionarios.** Sin perjuicio de otros derechos consagrados en la ley, los funcionarios, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, tendrán derecho a:
- a. A que la Dirección del HOSCAR adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar, y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
 - b. Que se garantice el cumplimiento de las directrices del presente protocolo.
 - c. Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.

2 Principios consagrados en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada a través del D.S. N°2 de 2024 del Ministerio del Trabajo, considerando solo aquellos aplicables al Hospital de Carabineros

- d. Que de acuerdo al resultado de la investigación, la Dirección del HOSCAR disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

B. Obligaciones generales del empleador. Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otra norma, la Dirección del HOSCAR deberá:

- a. Elaborar y poner a disposición de los funcionarios del HOSCAR el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- b. Elaborar y poner a disposición de los funcionarios del HOSCAR el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo establecido en el presente documento.
- c. Informar semestralmente a los funcionarios los canales digitales u otros, que se mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con expresa mención del canal de comunicación con la Contraloría General de la República y del organismo administrador de la ley N° 16.744 para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.
- d. Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas del presente protocolo.
- e. Informar a la persona denunciante el derecho para presentar una denuncia ante el empleador o a la Contraloría General de la República, pero para el caso de recurrir ante el organismo fiscalizador, es necesario que presente la denuncia ante el HOSCAR.
- f. Informar al denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello.
- g. Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según correspondan, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de los trabajadores en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.
- h. Derivar al denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga la Oficina de Relaciones Laborales y/o el organismo administrador de la Ley N°16.744, de

conformidad a las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

- i. Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- j. Dar las facilidades necesarias, para que las personas que intervienen en el procedimiento de investigación puedan colaborar en el mismo.
- k. Informar a los representantes legales de las empresas contratistas, de servicios transitorios y proveedores con el Hospital de Carabineros, sobre hechos y/o denuncias en las cuales se encuentren involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.
- l. Cualquiera que imponga la normativa vigente.

C. Obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación.

Sin perjuicio de las directrices establecidas en este reglamento, la persona a cargo de la investigación tendrá, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a. Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente protocolo, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- b. Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- c. Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.
- d. Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los tribunales de justicia.
- e. Cualquier otra establecida en los procedimientos de un sumario administrativo o investigación sumaria de conformidad a la Ley de Estatuto Administrativo.

D. Obligaciones generales de las personas trabajadoras.

Los funcionarios, en el contexto de una investigación de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a. Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por la Dirección del HOSCAR.

- b. Colaborar con la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- c. Cualquier otra establecida en el estatuto administrativo, Código del Trabajo u otra normativa vigente.

Artículo 61

A. 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, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, designado mediante resolución exenta.

El Hospital de Carabineros, a través de la Oficina de Prevención de Riesgos, será la responsable de la implementación de las medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con el organismo encargado de la administración de la Ley N°16.744.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad dentro del ámbito de sus competencias, podrá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas, de la siguiente manera: por medio de plataformas digitales (correo institucional, intranet), capsulas informativas en los tótems, capacitaciones presenciales, webinar, entre otros. Y el responsable de esta actividad serán las oficinas de Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos HOSCAR.

En relación a trabajadores bajo régimen de subcontratación, el HOSCAR a través de la oficina u funcionario a cargo de la administración del contrato se coordinará con la contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

Las asociaciones de funcionarios podrán, de conformidad a la Ley N°19.296 artículo 3, formular planteamientos y peticiones, requiriendo su pronunciamiento, ello con el objeto de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

Artículo 62

A. GESTIÓN PREVENTIVA

El Hospital de Carabineros declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independiente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

El HOSCAR reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Este compromiso es compartido tanto por la dirección como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del dialogo social y la formación continua, se promoverá una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La política se dará a conocer a los trabajadores, cuando estos son contratados por el Hospital y entregado una copia a su ingreso. Además, este se encontrará en la plataforma intranet del Hospital de Carabineros.

La política de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo, será revisada cada dos años.

a. Identificación de los factores de riesgo.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de la Asociación de funcionarios, miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM.

Identificación de factores de riesgo
Exigencias emocionales
Desarrollo Personal
Reconocimiento y claridad del rol
Conflicto de rol
Calidad del liderazgo
Equilibrio trabajo y vida privada
Confianza y Justicia Organizacional
Vulnerabilidad
Violencia y acoso

b. Mecanismos de seguimiento

Medidas para la prevención:

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Incorporar estas medidas en caso que exista la posibilidad de que se presenten o se haya presentado estas situaciones en el HOSCAR.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/ SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que HOSCAR abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con

ejemplos prácticos mediante charlas, webinar, cartillas informativas, capacitaciones u otros.

- Además, HOSCAR organizará 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 Y los trabajadores(as), 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.

- HOSCAR, informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante charlas, capsulas informativas, webinar, capacitaciones, entre otras y los responsables de esta actividad serán Oficina de Relaciones Laborales, Oficina de Prevención de Riesgos, Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado. Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) mediante charlas, capsulas informativas, webinar, capacitaciones, entre otras y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con Oficina de Relaciones Laborales, Oficina de Prevención de Riesgos.

Medidas de prevención a implementar
<ul style="list-style-type: none">• Difusión del Procedimiento Complementario para la Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo y que explicita los factores asociados al género, mediante un plan que considere todos los dispositivos de comunicación interna, a fin de poder contar con la cobertura necesaria que permita a todas las personas conocer el procedimiento y su operatividad.
<ul style="list-style-type: none">• Incluir en el Plan de Capacitación Anual de formación en materias de Acoso Laboral, Sexual y/o Violencia en el Trabajo.
<ul style="list-style-type: none">• Promoción del Buen Trato y relaciones igualitarias entre hombres y mujeres.
<ul style="list-style-type: none">• Acciones que permitan generar una cultura de igualdad de género en el HOSCAR
<ul style="list-style-type: none">• Incluir las temáticas de Acoso Laboral, Sexual y/o Violencia en el Trabajo e Igualdad de Género en los Planes de Capacitación y en el Programa de Inducción.

c. Mecanismos de seguimiento

HOSCAR, con la participación de los miembros del Oficina de Relaciones Laborales y la Oficina de Prevención de Riesgos 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 el HOSCAR o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a La Oficina de Relaciones Laborales relaciones.laborales@hoscar.cl.

Artículo 63

A. ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCION DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Uno de los deberes del HOSCAR, es proteger los derechos de sus trabajadores/as a desempeñarse en un ambiente que asegure el respeto íntegro de su persona, por lo que el Servicio debe pesquisar aquellas situaciones que originan acciones de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo³, razón por la cual se identifican tres procesos en el presente documento, los cuales se desagregan en actividades que permita su ejecución, a saber:

1. **Consulta por acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo:** el cual tiene por objeto dar respuestas en materias legales relacionadas con potenciales situaciones de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, y del procedimiento de consulta, acogida y denuncia. Cabe señalar que este proceso es de carácter voluntario.
2. **Acogida o atención psicológica temprana a víctima de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo:** tiene por objeto entregar orientación y espacio de acogida y escucha para orientar en relación con el procedimiento y los pasos a seguir, de la manera más objetiva y neutral posible. Cabe señalar que este proceso es de carácter voluntario.
3. **Denuncia e investigación por acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo:** tiene por objeto establecer las acciones para la tramitación y gestión de una denuncia sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo desde su formulación hasta la resolución final, en caso de ser acogida.

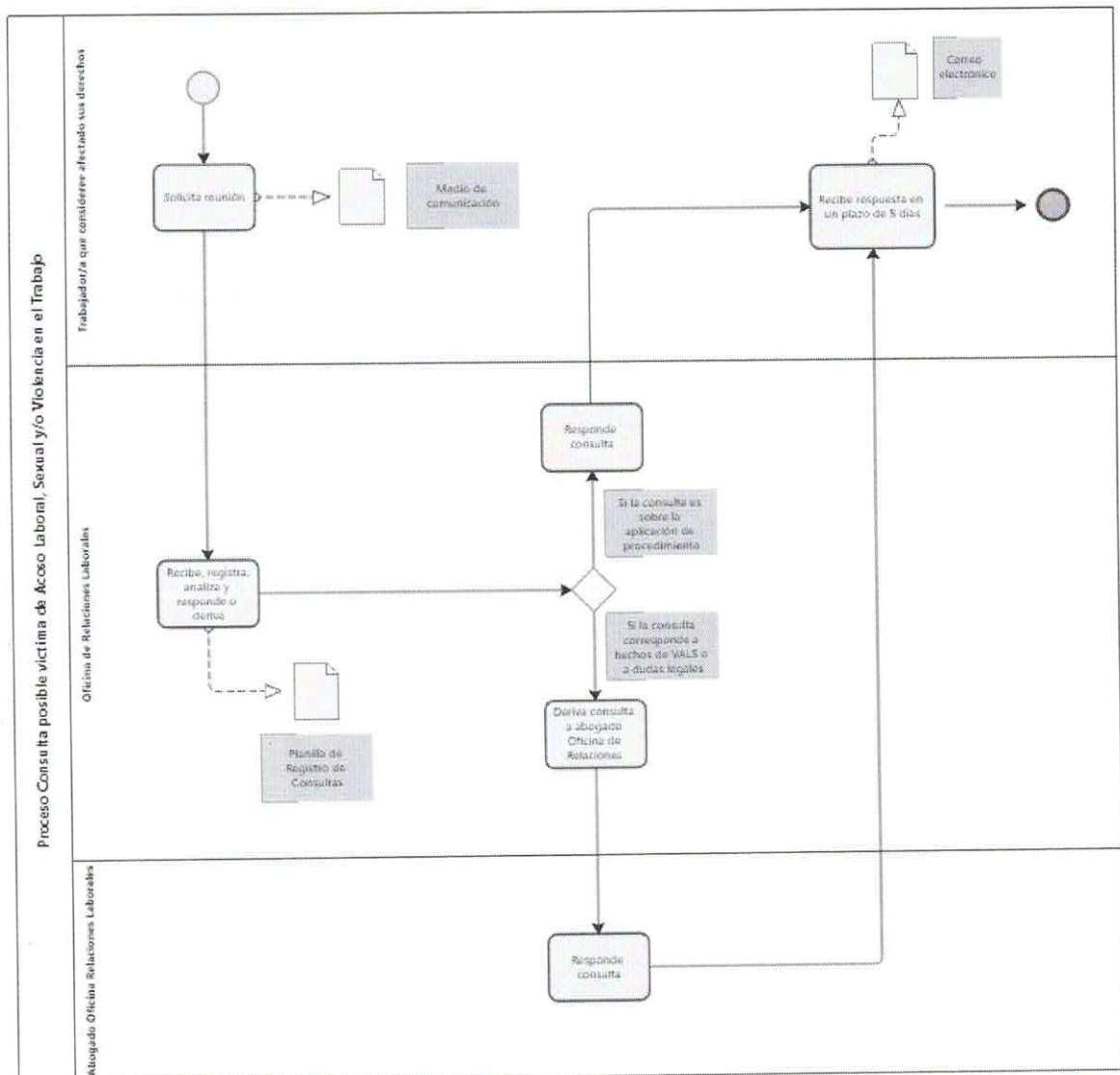
Cada proceso interactúa de manera independiente, por lo que no necesariamente una consulta efectuada por acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo, puede derivar o es requisito para solicitar una acción de acogida o la formulación de una denuncia.

³ Frente a una **acción aislada**, en virtud de la modificación al Código del Trabajo por la Ley N° 21.643, puede ser suficiente para presentar una denuncia por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. En el caso de que el/la denunciado/a por acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo se desempeñe a honorarios, deberá velarse por la aplicación de procedimientos o salidas alternativas de resolución, como mediación, conciliación u otro tipo diferente al proceso sumarial, resguardando de ese modo los derechos de la supuesta víctima, del/la denunciante, así como del/la denunciado/a o supuesto victimario. Acreditada en este caso la conducta de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo se considerará que el/la denunciado/a ha incurrido en incumplimiento grave de las obligaciones que le impone su convenio, pudiendo ponerse término al mismo.

B. PROCEDIMIENTO DE CONSULTA, ACOGIDA Y DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

a. Proceso Consulta por Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.

i. Flujograma proceso: Consulta por Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.



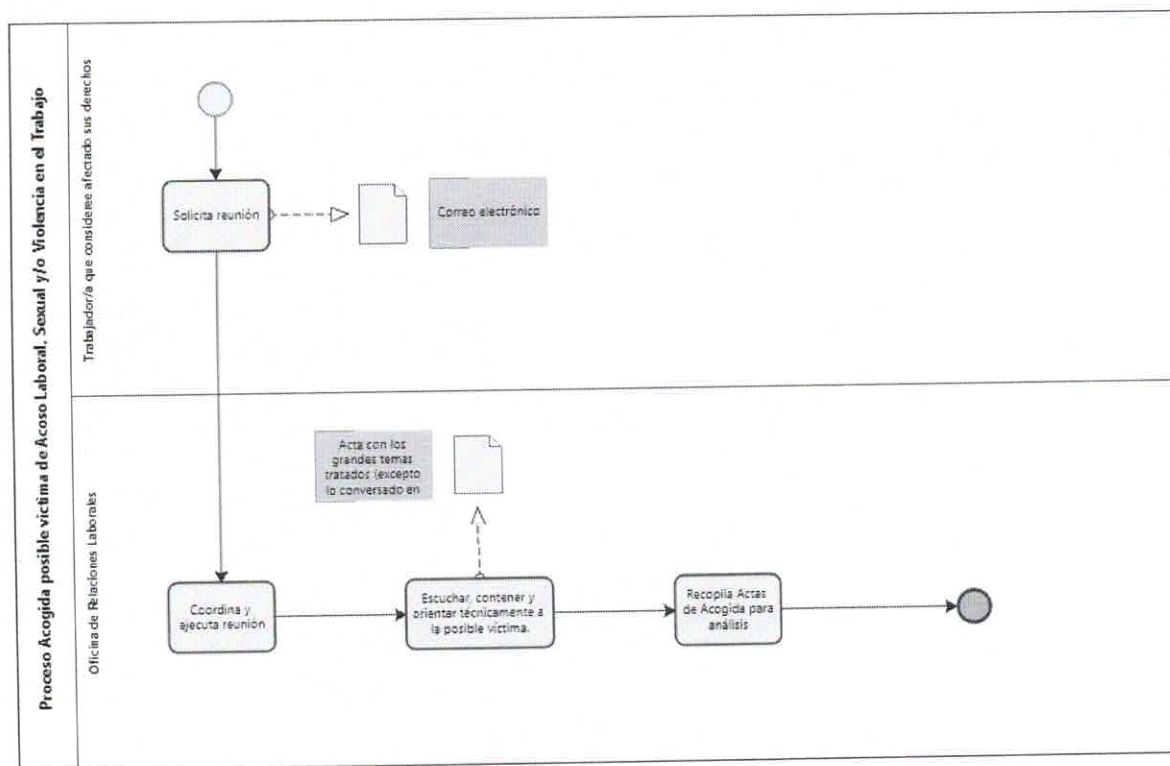
ii. Matriz del proceso: Consulta por Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.

Nº	QUIÉN	QUÉ	CUÁNDO ⁴	CÓMO	REGISTRO
1	Trabajador/a	Realiza consulta	Enero a diciembre	Mediante correo electrónico a: consultas.vals@hoscar.cl, el cual será administrado por los profesionales de la Oficina de Relaciones Laborales. Nota: Las consultas pueden originarse en función de: <ul style="list-style-type: none"> • Aclaración de hechos o situaciones que puedan catalogarse como situaciones de acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo. • Consultas sobre la aplicación del procedimiento como tal. • Aclaración de dudas legales respecto del acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo En todos estos casos se resguardará la confidencialidad de la información recibida y de las personas involucradas.	Correo electrónico
2	Oficina de Relaciones Laborales	Recibe, registra, analiza y responde o deriva consulta	Máximo 5 días después de recibida consulta	Registra consulta en planilla respectiva, para su posterior análisis. De acuerdo con la normativa legal y el procedimiento vigente, da respuesta a la consulta efectuada. 1. Si la consulta corresponde a: <ul style="list-style-type: none"> • Consultas sobre la aplicación del procedimiento como tal. Deberá ser respondida por la Oficina de Relaciones Laborales. 2. Si la consulta corresponde a: <ul style="list-style-type: none"> • Aclaración de hechos o situaciones que puedan catalogarse como situaciones de acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo. • Aclaración de dudas legales respecto de estas temáticas. Deberá ser respondida por el abogado de la Oficina de Relaciones Laborales.	Planilla de Registro de Consultas Correo electrónico
3	Oficina de Relaciones Laborales	Realiza sistematización de la información estadística de consultas	Semestralmente	En base a las consultas registradas, realiza análisis de la tipología de las consultas, su procedencia y circunstancias, de manera que permita la retroalimentación del proceso y de la generación de acciones tanto de prevención en estas materias como de desarrollo organizacional. La información sistematizada será tratada de manera reservada por la Oficina de Relaciones Laborales.	Informe de análisis de las consultas recibidas

b. Proceso de "Acogida o Atención Psicológica Temprana a Víctima de Acoso Laboral, Sexual y/o Violencia en el Trabajo"

i. Flujograma del proceso: Acogida o Atención Psicológica Temprana a posible Víctima de Acoso Laboral, Sexual y/o Violencia en el Trabajo

⁴ Los plazos de días establecidos en este procedimiento son de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, domingos y festivos.



Matriz del proceso: Acogida o Atención Psicológica Temprana a posible Víctima de Acoso Laboral, Sexual y/o Violencia en el Trabajo

Nº	QUIÉN	QUÉ	CUÁNDO	CÓMO	REGISTRO
1	Trabajador/a que considere afectados sus derechos por estimar que está siendo objeto de conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo	Solicita reunión	Enero diciembre	Trabajador/a solicita reunión con Oficina de Relaciones Laborales, a través de correo electrónico. Sin perjuicio, de poder concurrir directamente a la Oficina de Relaciones Laborales. NOTA: la solicitud de reunión será de carácter voluntaria.	Correo electrónico y Acta de Acogida
2	Oficina de Relaciones Laborales	Coordina y ejecuta reunión	Máximo 3 días después recibida consulta	Antes de iniciar la reunión, la Oficina de Relaciones Laborales, a través del abogado y/o psicólogo laboral, deberá indicar al trabajador/a que: 1) Se guardará confidencialidad de lo conversado en la reunión. 2) Que tiene la posibilidad de denunciar o no los hechos. 3) Si en el relato de los hechos se está en presencia de una situación constitutiva de delito, el abogado de la Oficina de Relaciones Laborales tiene la obligación de hacer la correspondiente denuncia. 4) Se advertirá de las consecuencias de una falsa denuncia ⁶ .	Acta de Acogida (Anexo N°3)

5 Los plazos de días establecidos en este procedimiento son de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, domingos y festivos.

6 Si se comprueba fehacientemente que se realizó una denuncia con la finalidad de perjudicar la honra, dignidad y estabilidad laboral de una persona, la autoridad podrá tomar las medidas disciplinarias

El/la profesional acogerá a la víctima y realizará una primera intervención, la cual tiene por fin brindar el apoyo necesario por medio de actitudes y habilidades de escucha, sin presionar ni entorpecer los tiempos del/la posible denunciante, generando de esta forma un clima de confianza que permita un relato adecuado de parte del/la afectado/a.

Considerando que en estas situaciones la persona a lo largo de la descripción de los hechos acontecidos, generalmente desarrolla una crisis a nivel de emociones, asociadas a la situación que le ha tocado vivir y que la afectan de acuerdo a su percepción personal, el/la profesional deberá estar atento/a a las señales que subyacen de la conversación con el/la posible denunciante, de tal manera que se encuentra en condiciones de interpretar no sólo aquello que la persona señala de manera verbal, sino que también la interpretación de aquellas emociones que comunique por medio de gestos, lo cual permitirá identificar puntos o situaciones claves en el transcurso de la conversación.

A partir de los antecedentes entregados por el/la posible víctima, el/la profesional orientará a el/la mismo/a en relación al procedimiento y los pasos a seguir, de la manera más objetiva y neutral posible.

El/la profesional NO puede intervenir en la denuncia o apoyar la elaboración de la misma. Debe limitar su actuar a escuchar, contener y orientar técnicamente a la víctima.

En el caso de que la víctima desarrolle una crisis producto de la situación que se encuentra vivenciando, es importante derivarlo/a inmediatamente a la MUTUAL de Seguridad para una primera atención de urgencia, para los casos del personal DFL1. De la reunión efectuada se deberá consignar en el Acta de Acogida los temas tratados, resguardando el secreto de lo conversado, considerando para ello los campos del Anexo N°3

No obstante que esta etapa se considera como previa a la formalización de la denuncia, los/las trabajadores/as involucrados en una denuncia pueden solicitar, en cualquier etapa del proceso, apoyo de los profesionales de la Oficina de Relaciones Laborales y de la Oficina de Prevención de Riesgos.

IMPORTANTE: En esta etapa de acogida e intervención en crisis la persona a cargo no debe:

- Poner en duda la versión de la víctima.
- Plantear obstáculos a la formalización de la denuncia.
- Filtrar información entregada por la víctima, en particular aquellos datos que permitan identificar a los involucrados en cada caso.

correspondiente, previa investigación sumaria y/o sumario administrativo, que permita determinar la responsabilidad de quien o quienes hayan intervenido en una denuncia de hechos comprobadamente falsos.

c. Proceso de Denuncia de Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.

En relación con el procedimiento administrativo de investigación, se someterá a un procedimiento desformalizado y se aplicará de forma supletoria lo dispuesto en el Reglamento de Sumarios Administrativos de Carabineros de Chile N°15. A lo cual se realizan las siguientes menciones especiales y complementarias al procedimiento de denuncia:

- a. **Frente a alguna conducta constitutiva de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo**, el denunciante deberá acudir a los trabajadores a cargo de la recepción de la denuncia (sin perjuicio que cualquier funcionario puede ser receptor, al momento de tomar conocimiento de un hecho que pueda ser constitutivo de acoso o violencia):
- Jefatura o superior jerárquico de este.
 - Oficina de Relaciones Laborales.
 - Departamento de Personal.
 - Directivo de alguna de las Asociaciones de Funcionarios del HOSCAR.
- b. **Formalización de la denuncia y canal de denuncia:** La denuncia es el acto formal de dar a conocer la situación irregular que está experimentando un trabajador, y que puede corresponder a una situación de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. La denuncia puede ser realizada por escrito, de manera verbal o a través del portal www.hoscar.cl o en la intranet. Si esta es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar el respectivo formulario de denuncias, debiendo entregar una copia a la persona denunciante. El "Formulario de Denuncias"⁷ será enviado al receptor, consignando en el mismo los hechos que estarían constituyendo la situación denunciada de manera detallada. Para que una denuncia sea efectiva⁸:
1. Deberá formularse por escrito y ser firmada por el denunciante (Anexo N°1: Formulario de Denuncia)
 2. La denuncia deberá ser fundada y debe cumplir los siguientes requisitos:
 - i. Identificación y domicilio del denunciante.
 - ii. Narración circunstanciada de los hechos: relato cronológico que describa detalladamente las acciones que se denuncian.
 - iii. Identificación de quien cometió los hechos denunciados (victimario) y de los testigos o personas que tienen conocimiento de estos hechos.
 - iv. Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible. Se sugiere adjuntar también licencias médicas o informes psicológicos o psiquiátricos, o informes especializados de instituciones que velan por la salud ocupacional y prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Las denuncias que no cumplan con lo definido anteriormente podrán entenderse por no presentadas, sin perjuicio de que se realicen las acciones

⁷ Ver Anexo 1
⁸ Ver Anexo 2

tendientes a solicitar la información faltante (Se adjunta Anexo N°2: Checklist para Denuncia de Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo)

- c. **Canalización de la denuncia:** El receptor cumple una función principalmente canalizadora, debiendo registrar la recepción de la denuncia y entregar copia del registro al denunciante (Anexo N°4: Comprobante de Recepción de Documentos). No es función del receptor decidir si debe presentarse o no una denuncia ni realizar investigaciones para verificar su veracidad. El receptor entregará lo antes posible los antecedentes al Director del HOSCAR o a través del Subdirector Operativo, el "Formulario de Denuncia" y los antecedentes del caso, quien deberá consignar su firma y fecha de recepción si es entregada directamente en sobre cerrado cuya tramitación será reservada⁹; esto no será necesario si la denuncia es tramitada a través de la documentación electrónica, la cual solo será como constancia de que ha sido entregada por mano. Además podrá ser realizada a través de www.hoscar.cl o en la intranet, que será recepcionada directamente a la Oficina de Relaciones Laborales, quien pondrá de forma inmediata en conocimiento a la dirección del HOSCAR. El Director lo antes posible, resolverá si tendrá o no por aceptada la denuncia, informando ambas decisiones por los canales correspondientes. En el caso de que la misma no sea aceptada se deberán resolver **fundadamente** cuando no proceda investigación. Ante ello el denunciante podrá recurrir a otras instancias legales, como por ejemplo Contraloría General de la República, Tribunales de Justicia. Si transcurrido el plazo de tres días hábiles no ha habido pronunciamiento, la denuncia se tendrá por aceptada.
- d. **Investigación de la denuncia:** En los casos en que la denuncia sea entendida como aceptada, el Director deberá, dentro de los cinco días hábiles siguientes, instruir a la Oficina de Procesos Administrativos DFL1 del Departamento de Personal la apertura de un procedimiento administrativo. Este tendrá por finalidad investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades administrativas involucradas; en aquellas que pudiesen atentar contra el principio de probidad administrativa, y muy especialmente, aquellas que puedan implicar atentados a la dignidad de las personas; y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas. La investigación deberá sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. La investigación tendrá las siguientes menciones especiales:
1. Aceptado el cargo por el investigador, deberá notificar a los interesados del inicio del procedimiento de investigación por denuncia de violencia o acoso.
 2. El investigador deberá citar personalmente a todas las personas afectadas, a fin de que aporten todos los antecedentes o medios de prueba pertinentes, otorgando un plazo de 5 días hábiles, se deberá procurar evitar en esta instancia la revictimización. Además, dando a conocer en dicha instancia las normas básicas del procedimiento y sus etapas.

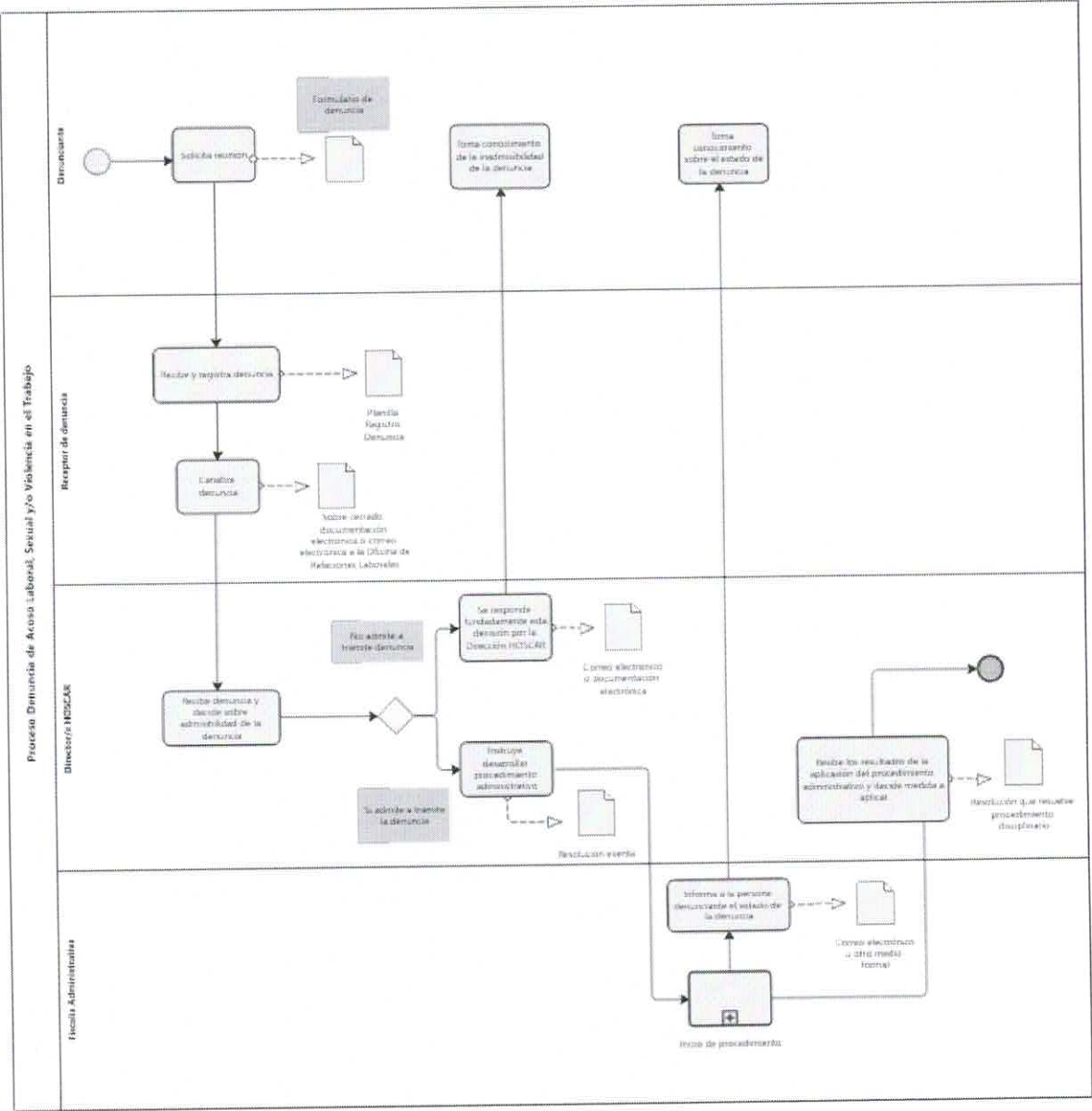
⁹ Ello a fin de cautelar la confidencialidad de la identidad e información.

3. Terminada la etapa probatoria, el investigador notificara al o los afectados de dicha circunstancia para efectos que presenten las observaciones a la prueba rendida, dentro de tercer día hábil.
 4. El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga y atendida la gravedad de los hechos denunciados, podrá realizar una revisión de las medidas de resguardo que se hayan adoptado al inicio de la investigación, como así también solicitar medidas precautorias para asegurar el resultado o evitar mayores perjuicios a la persona acosada o violentada.
 5. El plazo máximo para dictar Vista Fiscal u Oficio Informe será de 30 días hábiles. Ello a efecto de dar cumplimiento con el artículo 211 C inciso segundo del Código del Trabajo, que dispone que la investigación deberá concluirse en el plazo de 30 días hábiles.
 6. La vista fiscal u Oficio Informe constituirá para todos los efectos el informe final con las conclusiones a que arribó el investigador, incluidas las sanciones y medidas correctivas propuestas, debiendo ser puesto a disposición de la Dirección del Hospital de Carabineros.
 7. Los trabajadores no les serán aplicables los derechos a las instancias de reclamo y apelación contempladas en el Reglamento de Sumarios Administrativos N°15 cuando el acto recurrido haya sido dictado por la Dirección del HOSCAR, ello sin perjuicio de los otros derechos que les otorga la legislación vigente o este reglamento.
- e. **Sanciones.** Podrán aplicarse una vez acreditado el acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, amonestación verbal o escrita y multas. Sin perjuicio, atendida la gravedad de los hechos, se podrá poner término al contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna y/o inhabilitación de ejercer cargos públicos de hasta un plazo de 5 años.
- f. **Medidas de resguardos: Recibida la denuncia y remitido los antecedentes a la Oficina de Procesos Administrativos, el Director deberá adoptar de manera inmediata las medidas necesarias de resguardo respecto de los involucrados.** Para estos efectos deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de las personas involucradas, las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo y continuidad del servicio. Entre otras, las medidas podrán ser:
- i. Separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso.
 - ii. La redistribución del tiempo de jornada.
 - iii. Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, pudiendo recurrir a la Oficina de Relaciones Laborales o a la Oficina de Prevención de Riesgos del HOSCAR, a fin de que esta última gestione con el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744.
 - iv. Destinación transitoria a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad.

La aplicación de alguna de estas medidas **no será considerada un detrimento a la posición que ostenta la parte denunciada ni una sanción para la misma.** Cuando la medida a adoptar implique el cambio de la dependencia física en que se desempeñan las personas involucradas, deberá velarse para que aquella no genere un menoscabo para alguna de las partes implicadas, o que con su implementación no

se perjudique el buen funcionamiento del Servicio. Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.

i. **Flujograma del proceso: Denuncia de Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo**



Artículo 64

Denuncias por Represalias.

Los trabajadores que se desempeñen en el Hospital de Carabineros de Chile, que tengan antecedentes fundados acerca de represalias que se hayan tomado en su contra, por haber testificado, ayudado o participado en un caso, investigación o procedimiento de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, se entenderá como una nueva denuncia y amerita ser gestionado como tal.

Artículo 65

Falsa Denuncia.

Si se comprueba fehacientemente que se realizó una denuncia con la finalidad de perjudicar la honra, dignidad y estabilidad laboral de una persona, la autoridad podrá tomar las medidas disciplinarias correspondientes, previa investigación sumaria o sumario administrativo, que permita determinar la responsabilidad de quien o quienes hayan intervenido en una denuncia de hechos comprobadamente falsos.

Artículo 66

Acciones a ejecutar por la Dirección del HOSCAR

Sin perjuicio del resultado del procedimiento administrativo, la Dirección del HOSCAR a través de la Oficina de Relaciones Laborales, en conjunto con la Jefatura correspondiente, deberá ejercer las medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada, como por ejemplo, reuniones periódicas entre las jefaturas responsables y los/las trabajadores con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas perjudiciales tanto antes, durante y posterior a la denuncia.

Artículo 67

Acciones a ejecutar por la Oficina de Relaciones Laborales.

Sin perjuicio del resultado del procedimiento administrativo, la Oficina de Relaciones Laborales, en conjunto con la jefatura correspondiente, deberá ejercer las medidas necesarias para restaurar el clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada, como por ejemplo, reuniones periódicas entre las jefaturas responsables y los trabajadores y trabajadoras con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas perjudiciales tanto antes, durante y posterior a la denuncia.

Artículo 68

A. DEBERES FUNCIONARIOS EN RELACIÓN AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Tanto en situaciones que sean constitutivas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, los trabajadores del Hospital de Carabineros de Chile, deberán observar los siguientes deberes:

- a. **Deber de Colaboración:** Toda persona que desempeñe funciones en el HOSCAR, tiene la obligación de brindar su colaboración cuando le sea solicitada por los/los trabajadores encargados de conocer las denuncias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, conforme a lo dispuesto en este procedimiento.
- b. **Deber de Denunciar:** Cualquier persona que crea que ha experimentado o presenciado un acto relacionado con el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, al interior del HOSCAR, debe reportar tal hecho inmediatamente a los/las trabajadores/as a cargo de recepcionar la denuncia respectiva.
- c. **Deber de Confidencialidad:** Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación,

así como de las resoluciones o medidas adoptadas en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, en su caso.

Dicha prohibición se hará extensiva a los trabajadores, cuya colaboración sea solicitada durante la investigación y/o transcurso del proceso, a los testigos, a los/las denunciantes, peritos y partes involucradas en el procedimiento.

No será considerada inobservancia de esta prohibición, los informes que por mandato legal deban remitirse ante el Ministerio Público, en caso que fuere procedente.

IMPORTANTE: Cualquier divulgación arbitraria respecto de las actuaciones substanciadas dentro del proceso, será considerada como falta grave en el desempeño de sus funciones.

Artículo 69
INDICADORES DE ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

OBJETIVO	DESCRIPCIÓN GENERAL	NOMBRE DE LA ACTIVIDADMEDIO DE VERIFICACIÓN	MEDIO DE VERIFICACIÓN	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	RESPONSABLES	OBSERVACIONES
Monitorear la ocurrencia de conductas de acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo	Análisis del n° de denuncias de acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo	Elaborar base de datos que permita el análisis del número y tipo de denuncias recibidas	Base de datos	Anual	Oficina de Relaciones Laborales	Esta actividad contará con el apoyo de la Oficina de Sumarios.

ANEXO N° 1
FORMULARIO DE DENUNCIA

N°	
Folio	

En _____ a _____ del mes de _____, el Funcionario Receptor de la Denuncia del Hospital de Carabineros de Chile, ha recepcionado de parte de Don/ña _____ RUT _____, la siguiente denuncia:

INDIQUE EL TIPO DE DENUNCIA A LA DIGNIDAD

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Violencia en el trabajo	
Acoso Laboral	
Acoso Sexual	
Otra conducta que atente contra la dignidad de las personas	

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 violencia organizacional, acoso laboral y/o sexual)	
Denunciante: Persona (un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia organizacional, acoso laboral y/o sexual y que NO es víctima de tales acciones	

Datos personales del DENUNCIANTE (completar sólo en el caso que el Denunciante no sea víctima):

Nombre Completo	
Cargo que Desempeña	
Departamento, Unidad, Área de desempeño	

Datos personales de la VÍCTIMA

Nombre Completo	
RUT	
Dirección Particular	
Región Comuna	
Teléfono de Contacto	

Datos de la VÍCTIMA respecto a la organización:

Cargo que Desempeña	
Departamento, Unidad, Área de desempeño	
Nombre del Centro de Responsabilidad	

Datos personales del DENUNCIADO/A – VICTIMARIO/A (en el caso de que sea más de una persona, replique la información del recuadro las veces que sea necesario):

Nombre Completo	
Cargo que Desempeña	
Departamento, Unidad, Área de desempeño	
Nombre del Centro de Responsabilidad	

RESPECTO A LA DENUNCIA

Nivel jerárquico del DENUNCIADO/A-VICTIMARIO/A respecto a la Víctima:

Marque con una "X" la alternativa correspondiente

Nivel Superior	
Igual Nivel Jerárquico	
Nivel Inferior	

¿El/la DENUNCIADO/A-VICTIMARIO/A trabaja directamente con la víctima?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

SI	
NO	
Ocasionalmente	

¿El/la Denunciante ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

SI	
NO	

NARRACIÓN DE LAS CIRCUNSTANCIAS DE LOS HECHOS

Describe 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)

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

Señale desde hace cuánto tiempo es víctima de acciones del tipo violencia organizacional:

Señale individualización de las personas que hubieren presenciado o que tuvieran 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 "X" la alternativa que corresponda:

Ninguna evidencia específica	
Testigos	
Correos electrónicos	
Otros documentos de respaldo	

Si respondió "Otros Documentos de respaldo", favor señale cuál/es:

Observaciones:

Firma de el/la Denunciante

Firma del/la Receptor/a

ANEXO Nº2
CHECKLIST DENUNCIA ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

En concordancia con el artículo 90, letra b), del Decreto con Fuerza de Ley 29, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo y Código del Trabajo, la denuncia deberá ser fundada, y por lo tanto cumplir los siguientes requisitos:

	CUMPLE	NO CUMPLE
a) Identificación y domicilio del denunciante.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) La narración circunstanciada de los hechos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Denuncia formulada por escrito y firmada por el denunciante.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ANEXO N°3
COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS

COMPROBANTE RECEPCIÓN DOCUMENTO
RECEPTOR/A, OFICINA DE RELACIONES LABORALES, JEFE/A DEPARTAMENTO DE
PERSONAL O
DIRECTIVO DE ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS DELHOSCAR

NOMBRE-FIRMA DENUNCIANTE

FECHA ____/____/____
(FECHA DE ENTREGA DEL DOCUMENTO)

NOMBRE-FIRMA RECEPTOR/A

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS

COMPROBANTE RECEPCIÓN DOCUMENTO
RECEPTOR/A, OFICINA DE RELACIONES LABORALES, JEFE/A DEPARTAMENTO DE
PERSONAL O
DIRECTIVO DE ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS DELHOSCAR

NOMBRE-FIRMA DENUNCIANTE

FECHA ____/____/____
(FECHA DE ENTREGA DEL DOCUMENTO)

NOMBRE-FIRMA RECEPTOR/A

ANEXO Nº4
COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS

COMPROBANTE RECEPCIÓN DOCUMENTO
DIRECTOR/A HOSCAR

NOMBRE-FIRMA DIRECTOR/A NACIONAL

FECHA ____/____/____
(FECHA DE ENTREGA DEL DOCUMENTO)

NOMBRE-FIRMA RECEPTOR/A

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS

COMPROBANTE RECEPCIÓN DOCUMENTO
DIRECTOR/A HOSCAR

NOMBRE-FIRMA DIRECTOR/A NACIONAL

FECHA ____/____/____
(FECHA DE ENTREGA DEL DOCUMENTO)

NOMBRE-FIRMA RECEPTOR/A

2º) **PUBLICÍTESE**, El Reglamento Interno y los protocolos que se incorporan en este acto a través de las plataformas electrónicas disponibles.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


VERONICA CRUZAT GATTONI
Coronel de Carabineros
DIRECTORA

Vº

Bº

- Distribución:
- DISALCAR
 - Hospital de Carabineros
 - Jefaturas de Servicios y Unidades
 - Archivo