



HOSPITAL CLÍNICO  
SAN FRANCISCO-PUCÓN

**MANEJO INSTITUCIONAL DE SITUACIONES DE  
ABUSO EN EL CONTEXTO LABORAL**

Código: RH 5.1
Edición: Primera
Fecha elaboración: Junio 2021
Vigencia: Junio 2026
Página 1 de 17

**PROTOCOLO DE MANEJO INSTITUCIONAL DE  
SITUACIONES DE ABUSO EN EL CONTEXTO LABORAL**

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
<p>E.U. Susana Aravena MT. Carolina Quinteros Torrent Oficina de Calidad y Seguridad E.U. Roxana Sepulveda Rohse Braatz Sepulveda Jefe RRHH TM. Júlío Carvalho NT. Constanza Carriman Comite Paritario</p>	<p>Cesar Saldivia Aguilá Director de Personas</p>	<p>Ricardo Alvear Leal Director</p>
<p>Firmas:</p> 	<p>Firmas:</p> 	<p>Firma:</p> 
<p>Fecha de aprobación</p>	<p>20/07/2021</p>	

Oficina de Calidad  
y Seguridad  
Hospital San Francisco Pucón

 <b>HOSPITAL CLÍNICO SAN FRANCISCO-PUCÓN</b>	<b>MANEJO INSTITUCIONAL DE SITUACIONES DE ABUSO EN EL CONTEXTO LABORAL</b>	Código: RH 5.1
		Edición: Primera
		Fecha elaboración: Junio 2021
		Vigencia: Junio 2026
		Página 2 de 17

## INDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>2. OBJETIVOS.....</b>	<b>4</b>
<b>3. ALCANCE.....</b>	<b>4</b>
<b>4. RESPONSABLES.....</b>	<b>4</b>
<b>5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....</b>	<b>5</b>
<b>6. DEFINICIONES.....</b>	<b>5</b>
<b>7. DESARROLLO.....</b>	<b>7</b>
<b>7.3 PROCEDIMIENTO DE ACCIÓN FRENTE A DETECCIÓN DE VULNERACIÓN DE DERECHOS.....</b>	<b>8</b>
<b>7.4 APLICACIÓN DE MEDIDAS.....</b>	<b>12</b>
<b>8. REFERENCIAS.....</b>	<b>12</b>
<b>9. DISTRIBUCION.....</b>	<b>12</b>
<b>10. CONTROL DE CAMBIOS: NA.....</b>	<b>13</b>
<b>11. ANEXOS.....</b>	<b>13</b>

 <p>HOSPITAL CLÍNICO SAN FRANCISCO-PUCÓN</p>	<b>MANEJO INSTITUCIONAL DE SITUACIONES DE ABUSO EN EL CONTEXTO LABORAL</b>	Código: RH 5.1
		Edición: Primera
		Fecha elaboración: Junio 2021
		Vigencia: Junio 2026
		Página 3 de 17

## 1. INTRODUCCIÓN

La denominada “relación laboral normal” ha enfrentado desde hace algún tiempo una profunda crisis derivada de las transformaciones que han tenido lugar en el ámbito del trabajo y empresarial, tomando conciencia sobre su existencia y gravedad recién en las últimas décadas.

Las relaciones sociales y de género se expresan en una distribución desigual de poder entre jefaturas y subordinados, hombres y mujeres, generando situaciones de tensión y violencia que afectan, fundamentalmente, a las mujeres.

El hostigamiento laboral, moral y el acoso sexual, entre otros, no son hechos nuevos en el trabajo, más bien son expresión de la violencia de género muy extendida en estos espacios. Estas agresiones producen malestares físicos y psicológicos en los afectados, así como desmedro de su situación económica y familiar, así como daños severos en las funcionalidad y clima de las organizaciones.

Estudios revelan que en la gran mayoría de las instituciones existen funcionarios en algún momento de su trayectoria laboral ha sufrido alguna de estas situaciones destacando el impacto devastador sobre la salud psíquica y física de la víctima (Claudio Palavecino Cáceres). Para dar respuesta a las nuevas necesidades de protección del trabajo que sean coherentes con los principios básicos que lo inspiran, toda la comunidad del Hospital Clínico San Francisco de Pucón debe conocer la existencia y el detalle de los procedimientos a seguir ante la ocurrencia o sospecha que alguno de los trabajadores son víctimas de alguna situación de vulneración de derechos, resguardando la integridad del afectado y promoviendo la restitución del derecho vulnerado.

Teniendo presente lo anterior, es que se dicta el siguiente protocolo complementario a las normas establecidas en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, específicamente, sobre los procedimientos al que se someterán las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso laboral y sexual.

En cuanto a las medidas en relación al acoso laboral se establece el presente protocolo con la finalidad de llevar adelante toda investigación en base a hechos que puedan revestir dicha calidad cautelando los derechos fundamentales de los trabajadores.

Se hace presente que en todo momento primarán las normas establecidas en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, específicamente, aquellas dispuestas en el título VII “De la Investigación y Sanción del Acoso Sexual – Laboral” artículo 88 y siguientes, siendo el presente documento una guía para su correcta aplicación.

 <p>HOSPITAL CLÍNICO SAN FRANCISCO-PUCÓN</p>	<b>MANEJO INSTITUCIONAL DE SITUACIONES DE ABUSO EN EL CONTEXTO LABORAL</b>	Código: RH 5.1
		Edición: Primera
		Fecha elaboración: Junio 2021
		Vigencia: Junio 2026
		Página 4 de 17

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 OBJETIVO GENERAL

- Guiar la realización efectiva de los procedimientos de actuación institucional frente a alguna situación de vulneración de derechos de los trabajadores del Hospital Clínico San Francisco de Pucón.

### 2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Definir los posibles escenarios que se presenten
- Definir responsabilidades
- Establecer sistemas de registros de acciones realizadas frente a los posibles escenarios denunciados
- Detallar el paso a paso de cada escenario
- Difundir flujos de acción con la Comunidad hospitalaria
- Lograr una correcta y eficaz aplicación de las normas establecidas en el RIOHS en relación a la investigación y sanción del acoso sexual.
- Establecer las directrices para la protección eficaz de los trabajadores en casos de posibles actos vulneratorios como es el acoso laboral.

## 3. ALCANCE

**Ámbito de aplicación:** Aplica a Directivos del Hospital, Director Médico, Jefes de servicios o Unidades de apoyo del Establecimiento, primando siempre las normas del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, siendo el presente documento un complemento a estas.

**Población de aplicación:** A todo funcionario que desempeñe funciones en el Establecimiento independiente de su condición de permanencia o transitoriedad.

## 4. RESPONSABLES

- De la Activación: Jefe de RRHH
- Del Monitoreo: Comité paritario y Jefe de RRHH.
- De los Registros: Comité paritario y Jefe de RRHH.
- De la Evaluación de un caso denunciado Comité paritario y Jefe de RRHH.

 <p>HOSPITAL CLÍNICO SAN FRANCISCO-PUCÓN</p>	<b>MANEJO INSTITUCIONAL DE SITUACIONES DE ABUSO EN EL CONTEXTO LABORAL</b>	Código: RH 5.1
		Edición: Primera
		Fecha elaboración: Junio 2021
		Vigencia: Junio 2026
		Página 5 de 17

- Del cierre de un caso Comité paritario y Dirección

## 5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Protocolo de acción frente a hechos de malos tratos entre miembros adultos de la comunidad, Colegio Mayor Peñalolén 2020 primera edición. Chile.
- Reglamento interno de orden, higiene y seguridad en el trabajo, Hospital clínico San Francisco de pucón, primera edición, 2020.
- Ley 20.607 fecha publicación: 08-08-2012. Modificación del código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- Artículo 211. Código del trabajo. Acoso sexual.

## 6. DEFINICIONES

**Vulneración de derechos:** Se entenderá por *vulneración de derechos* cualquier práctica que, por acción u omisión de terceros, transgredan al menos uno de dichos derechos de los funcionarios. Según la Asamblea Nacional de los Derechos Humanos, se definen diez derechos básicos:

“Derecho a la salud, a protección y socorro, a una buena educación, a una familia, a no ser maltratado, a creer en libertad, a no ser discriminado, a tener una identidad, a ser niño, niña, a no ser abandonado”.

En el contexto de este documento se considerará como vulneración de derechos de los mencionados en el punto 7.1.

**Denuncia:** Corresponde a la acción de contar una (s) posible vulneración de derechos de los cuales pudiese ser víctima un funcionario. Puede ser efectuada por la víctima, compañero de trabajo o cualquier persona que se entere del hecho.

**RIOHS:** Reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

**HCSFP:** Hospital Clínico San Francisco de Pucón.

**Bulling laboral o entre compañeros de trabajo:** Cualquier situación laboral en la que uno o más compañeros sufren algún tipo de acoso o son víctimas de una mala conducta por parte de otros empleados en los términos señalados en el artículo segundo del Código del Trabajo. Generalmente, se trata de un comportamiento recurrente y dilatado en el tiempo.

 HOSPITAL CLÍNICO SAN FRANCISCO-PUCÓN	<b>MANEJO INSTITUCIONAL DE SITUACIONES DE          ABUSO EN EL CONTEXTO LABORAL</b>	Código: RH 5.1
		Edición: Primera
		Fecha elaboración: Junio 2021
		Vigencia: Junio 2026
		Página 6 de 17

**RRHH:** Recursos humanos.

**Acoso sexual:** 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.

**Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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.

**Comisión investigadora:** Grupo de funcionarios designados por Directivos para realizar el proceso de indagación de antecedentes asociados a una denuncia, y que no esté involucrado en los hechos, y que por defecto no puede ser repetitiva y debe considerarse características y criterios que permitan la toma de decisiones y elaboración de estrategias.

**Plan de acompañamiento:** Corresponde a una estrategia (conjunto de actividades específicas), que apunta a brindar apoyo bio-psico social, a la víctima; como por ejemplo evaluaciones médicas, solicitud de exámenes, evaluaciones psicológicas, sociales, entre otras.

**Directivo:** Figura dentro de la estructura organizacional que representa alguno de cargos de mayor responsabilidad en el Hospital: Director, Director Médico o Contralor.

**DT:** Dirección del trabajo.

## 7. DESARROLLO

### 7.1 DEFINICIÓN DE SITUACIONES FRENTE A LAS CUALES DEBE SER ACTIVADO EL PROTOCOLO

 HOSPITAL CLÍNICO SAN FRANCISCO-PUCÓN	<b>MANEJO INSTITUCIONAL DE SITUACIONES DE  ABUSO EN EL CONTEXTO LABORAL</b>	Código: RH 5.1
		Edición: Primera
		Fecha elaboración: Junio 2021
		Vigencia: Junio 2026
		Página 7 de 17

**1. Vulneración de Derechos:** Malos tratos, bullying entre funcionarios, Maltrato físico o psicológico, faltas de respeto reiterados, acoso laboral o sexual.

## 7.2 DEFINICIÓN DE UN ORGANISMO LOCAL DE TRABAJO

- El Hospital Clínico San Francisco de Pucón contara con un grupo humano constituido por un miembro del equipo directivo, uno del Comité Paritario y uno de la Oficina de RRHH quienes siguiendo lo que se detalla en este documento procederán a ejecutar este protocolo, actualizarlo, publicitarlo y velar por su cumplimiento.
- El encargado de llevar la investigación bajo estricta confidencialidad, informando a terceros información adquirida en virtud del proceso solo en casos calificados, será el Jefe de RR.HH.
- Para mantener la imparcialidad, confidencialidad y el éxito del proceso, los antecedentes serán remitidos a la Dirección General la cual deberá designar a trabajadores del todo imparciales que deberán respetar lo establecido en el RIOHS y lo de este protocolo.
- Las situaciones de activación de este protocolo se realizarán independiente de la condición de jerarquía de los cargos desempeñados.

*“Si algún miembro de la comunidad se niega a colaborar, ya sea tomando parte en entrevistas, entrega de información, responder correos, etc. las notificaciones se entenderán realizadas a través de cartas certificadas al domicilio registrado en archivos de la Oficina de RRHH.”*



## MANEJO INSTITUCIONAL DE SITUACIONES DE ABUSO EN EL CONTEXTO LABORAL

Código: RH 5.1

Edición: Primera

Fecha elaboración:  
Junio 2021

Vigencia: Junio 2026

Página 8 de 17

### 7.3 PROCEDIMIENTO DE ACCIÓN FRENTE A DETECCIÓN DE VULNERACIÓN DE DERECHOS

#### ACCIONES FRENTE A DETECCIÓN DE VULNERACIÓN DE DERECHOS

- Si un funcionario relata directamente un hecho
- Si el relato lo realiza otro funcionario diferente a la víctima
- Ante la sospecha de que algún funcionario pudiese ser víctima de vulneración de derechos
- La empresa dispondrá de un medio virtual para poder realizar las denuncias por medios electrónicos a la cual solo podrá tener acceso el Jefe de RR.HH.
- En caso que la denuncia por vulneración de derechos sea en base a antecedentes que revistan la calidad de acoso sexual, primarán las normas establecidas en el RIOHS en relación a la materia las cuales se encuentran establecidas en el artículo 88 y siguientes de dicho instrumento, Título VII “De la Investigación y Sanción del Acoso Sexual- Laboral”
- En caso que la denuncia revista carácter de acoso laboral en base a lo señalado en el RIOHS y artículo segundo del Código del Trabajo, deberá estarse con primacía a lo establecido en este protocolo en caso de discrepancias, a lo dispuesto en los artículo 94 y siguientes del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, siendo el presente documento un complemento para la correcta aplicación de dichos artículos.

1. Recepción de una denuncia y registro de los Antecedentes	Responsable	Tiempo de ejecución
a) Los hechos pueden ser expuestos directamente o por medio electrónico al Jefe de servicio, jefe de RRHH u otro Directivo. b) Se deberá hacer llegar la denuncia en el más breve plazo posible para iniciar la investigación en conformidad al RIOHS al Jefe de RRHH, si este no es quien recibe la denuncia, en formulario definido para esta causa. Quien recibe el relato completa el formulario definido ( anexo 1). <u>Consideraciones:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resguardar la privacidad respecto al relato del funcionario</li> <li>• Mantener una actitud de acogida y escucha tranquila y empática, sin cuestionar su relato, ni enjuiciarlo o responsabilizarlo.</li> <li>• El registro debe responder a lo que el funcionario quiere contar, no es necesario indagar ni consultarle detalles.</li> </ul>	Quien reciba el relato	48 horas
2. Activación del protocolo	Responsable	Tiempo de ejecución
c) Una vez recibida la denuncia, se congregan Jefe de servicio, jefe de RRHH , un miembro comité	Quien	Hasta 48 horas



## MANEJO INSTITUCIONAL DE SITUACIONES DE ABUSO EN EL CONTEXTO LABORAL

Código: RH 5.1

Edición: Primera

Fecha elaboración:  
Junio 2021

Vigencia: Junio 2026

Página 9 de 17

<p><b>paritario</b>, un Directivo. En esta 1° reunión se revisa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de la imparcialidad necesaria para conocer del asunto. En caso negativo, derivar antecedente a la Dirección General.</li> <li>- Se define si la investigación debe ser interna o externa (dirección del trabajo). <b>Se define una comisión investigadora.</b></li> <li>- En caso de acoso laboral de un área directiva (dirección, dirección médica, contraloría o gerencia), la investigación debe ser realizada por la inspección del trabajo.</li> </ul>	registra el formulario	hábilés después de recibir el relato.
<p><b>3. Recopilación de más antecedentes</b></p>	Responsable	Tiempo de ejecución
<p>a) La comisión investigadora informa a los involucrados (víctima y victimario/a), el inicio de la investigación vía formal, haciendo hincapié en la absoluta reserva que deben mantener en relación a la misma. Así también deberán informar que se cuenta con un plazo de 5 días hábiles desde dicha notificación para aportar todos los antecedentes y pruebas que estimen pertinentes para esclarecer los hechos, pudiendo indicar testigos que puedan ser entrevistados.</p> <p>b) La comisión investigadora recopilará todos los antecedentes y evidencia existentes en torno al caso, por diferentes medios, entrevistas de las partes involucradas y de testigos (en caso de existir). Así también dará la oportunidad a la víctima relatar los hechos o complementar los ya relatados como también se le dará la misma oportunidad al supuesto victimario. Ambos deben ser citados al momento de informar el inicio de la investigación para una fecha no superior a 5 días hábiles.</p> <p>c) Las informaciones desprendidas de estas actividades irán complementando el formulario de registro inicial (Anexo 1), a modo de ir formando un archivo de evidencias, el cual en todo momento será confidencial.</p> <p><u>Consideraciones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es necesario registrar todos aquellos datos e informaciones que puedan ser relevantes en la determinación de las características del caso de manera lo más objetiva posible y sin emitir juicios de valor.</li> <li>• Se recibirán todos los antecedentes que los intervinientes deseen aportar existiendo libertad en los medios probatorios.</li> </ul>	Jefe de RRHH	Hasta 5 días hábiles después de recibir el relato.
<p><b>4. Establecimiento y aplicación de medidas inmediatas</b></p>	Responsable	Tiempo de ejecución
<p>a) La comisión investigadora determinará, en base a los antecedentes denunciados, las acciones y medidas pertinentes de carácter previo y temporal mientras dure la investigación a fin de resguardar la integridad del funcionario.</p>	Comisión investigadora	Hasta 48 horas hábiles después de recibir el



## MANEJO INSTITUCIONAL DE SITUACIONES DE ABUSO EN EL CONTEXTO LABORAL

Código: RH 5.1

Edición: Primera

Fecha elaboración:  
Junio 2021

Vigencia: Junio 2026

Página 10 de 17

<p><i>Dependiendo de las características de la vulneración develada, las acciones a ejecutar son las siguientes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Derivación a profesional Psicólogo.</li> <li>• Evaluaciones médicas (según corresponda).</li> <li>• Todas las que se estimen pertinentes según cada caso. (Licencias, adecuaciones de horarios, derivación a mutualidad, separación de espacios etc.)</li> </ul>		relato.
<p><b>5. Seguimiento</b></p>	<p><b>Responsable</b></p>	<p><b>Tiempo de ejecución</b></p>
<p>a) Confección de un plan de acompañamiento para la o el funcionario afectado a nivel individual o grupal por parte del jefe de RRHH. Este podrá ser colaborado con el jefe de servicio si corresponde. El presente plan en caso de acreditarse la vulneración deberá ser complementado en base a las conclusiones de la investigación, realizándose seguimiento por el tiempo que deberá determinarse al concluir la investigación.</p>	<p>Comisión investigadora</p>	<p>Hasta concluir la investigación</p>
<p>b) Evaluación de la efectividad de las medidas aplicadas.</p>	<p>Comité paritario</p>	<p>Al mes de activado el protocolo de acción</p>
<p><b>6. Cierre del caso</b></p>	<p><b>Responsable</b></p>	<p><b>Tiempo de ejecución</b></p>
<p>a) Cierre del caso (en relación de la ponderación de los antecedentes y resultados de las medidas aplicadas).</p> <p>b) Se continúa completando el formulario con las decisiones adoptadas.</p> <p>c) Informar al funcionario afectado y al denunciado, jefe de servicio y Dirección las conclusiones y medidas a tomar mediante una reunión presencial en la cual verbalmente y por escrito se da por enterado del cierre del proceso. Por escrito se deberán informar las conclusiones arribadas y las medidas a tomar por parte de la empresa. Se deberá guardar copia de la recepción del documento anterior por parte de los involucrados. El contenido de lo informado deberá estarse a lo indicado en el artículo 92 del RIOHS.</p> <p>d) Toda investigación tiene como plazo máximo 30 días no hábiles, para que la dirección del hospital haga entrega del informe de investigación al encargado de la oficina de la Dirección del trabajo más cercana.</p> <p>e) Sin perjuicio de la comunicación anterior a los intervinientes, las conclusiones de la investigación</p>	<p>Comisión investigadora</p>	<p>Dependiendo de los resultados de la fase de seguimiento</p>



**MANEJO INSTITUCIONAL DE SITUACIONES DE ABUSO EN EL CONTEXTO LABORAL**

Código: RH 5.1
Edición: Primera
Fecha elaboración: Junio 2021
Vigencia: Junio 2026
Página 11 de 17

desarrollada por la Inspección del Trabajo en su caso o las observaciones que esta última realice a aquella practicada de forma interna, serán comunicadas a los intervinientes. En tal sentido, el contenido de la notificación indicada en la letra c) precedente puede sufrir cambios en base a lo que indique la Inspección del Trabajo, lo que debe ser comunicado en base a lo indicado en el presente punto.

Documento Controlado

 <p>HOSPITAL CLÍNICO SAN FRANCISCO-PUCÓN</p>	<b>MANEJO INSTITUCIONAL DE SITUACIONES DE ABUSO EN EL CONTEXTO LABORAL</b>	Código: RH 5.1
		Edición: Primera
		Fecha elaboración: Junio 2021
		Vigencia: Junio 2026
		Página 12 de 17

#### 7.4 APLICACIÓN DE MEDIDAS

a) Dependiendo de las características del hecho develado, entre las acciones a ejecutar se consideran:

1. **Entrevista jefe de servicio, jefe de RRHH y/o con los involucrados:** Se realizarán todas las que se estimen necesarias, en relación a la situación ocurrida con el fin de analizar las causas y consecuencias de la falta, estableciendo acuerdos y compromisos (Carta Compromiso).
2. **Mediación entre las partes:** Si la situación lo amerita y ambas partes acceden, se realizará una mediación con el objetivo de lograr acuerdos y compromisos entre los involucrados, los cuales deberán constar por escrito, haciéndose el correspondiente seguimiento al cumplimiento de los acuerdos. En caso que la denuncia sea por un supuesto acoso sexual, solo se podrá aplicar esta medida en caso que la víctima expresamente consienta en ello.
3. **Suspensión temporal:** En casos graves que afecten la convivencia laboral y/o las relaciones humanas de convivencia se suspenderá temporalmente la participación de un funcionario, debiendo la institución designar un funcionario reemplazante, mientras dure la investigación.
4. **Amonestación escrita:** Esta puede ser interna o remitida a la dirección del trabajo. Esto aplicara a todos los funcionarios del HCSFP independiente de su cargo.
5. **Cambio de área de trabajo u horario**
6. **Otras:** Dependiendo de las circunstancias específicas del caso concreto se podrán determinar medidas extraordinarias para proteger eficazmente la integridad de los trabajadores.

#### 8. REFERENCIAS

- Hoja de registro de protocolo de acción frente a detección de vulneración de derechos.
- Formulario de reporte de antecedentes

#### 9. DISTRIBUCION

- Oficina de Calidad y Seguridad del Paciente
- Unidad de RRHH
- Todos los Servicios clínicos
- Todos los servicios de apoyo
- Unidades administrativas y servicios Generales

**10. CONTROL DE CAMBIOS: NA**

**11. ANEXOS**

**11.1 Anexo 1:** Formulario registro de protocolo de acción frente a detección de vulneración de derechos.



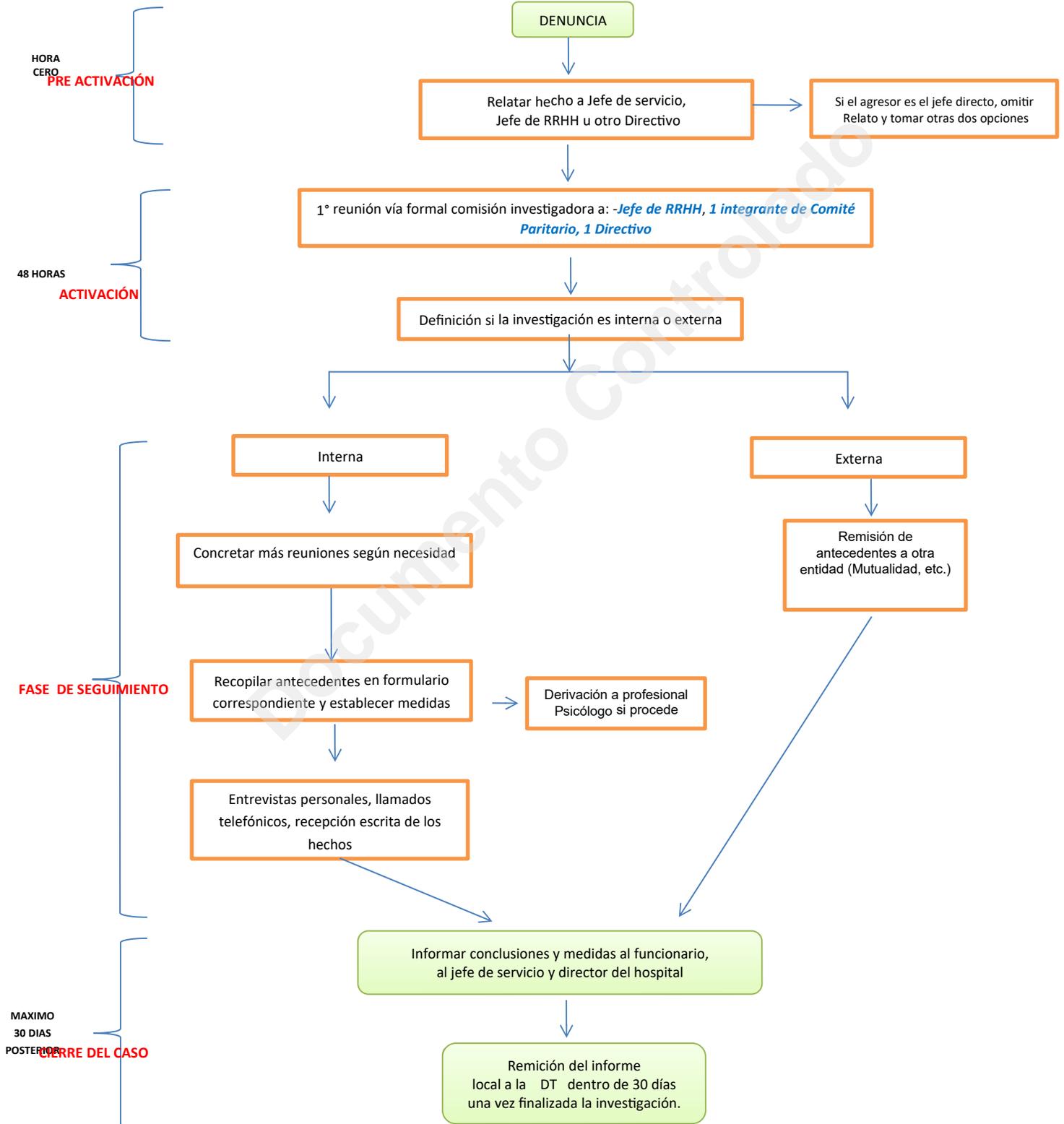
**FORMULARIO REGISTRO DE ACTIVACIÓN  
PROTOCOLO DE ACCIÓN FRENTE A DETECCIÓN DE VULNERACIÓN DE DERECHOS**

Nombre del funcionario		Fecha del relato:
Servicio o unidad de desempeño		
Nombre del funcionario responsable del registro:		
Clasificación del evento: 1. Vulneración de derechos <input type="checkbox"/> 2. Connotación Sexual <input type="checkbox"/>		Firma funcionario que registra el hecho
Breve detalle del hecho:.....		
.....		
.....		
.....		
<b>1. Reunión de Activación:</b>		
Fecha:		Lugar:
Participantes:		Firmas participantes:
Según corresponda, consignar los temas abordados, relato y acuerdos:		
<b>2. Otras reuniones</b>		
Fecha:		Lugar:
Participantes:		Firmas participantes:
Según corresponda, consignar los temas abordados, relato y acuerdos:		
<b>3. Conclusiones y medidas:</b>		

Adjuntar a cada caso toda la evidencia disponible

**FIRMAS PARTICIPANTES**

### 11.3 FLUJO GENERAL DE PROCEDIMIENTO POR DENUNCIAS SOBRE VULNERACIÓN DE DERECHOS



 <p>HOSPITAL CLÍNICO SAN FRANCISCO-PUCÓN</p>	<b>MANEJO INSTITUCIONAL DE SITUACIONES DE ABUSO EN EL CONTEXTO LABORAL</b>	Código: RH 5.1
		Edición: Primera
		Fecha elaboración: Junio 2021
		Vigencia: Junio 2026
		Página 15 de 17

#### 11.4 Artículos de “Reglamento interno de orden, higiene y seguridad”

##### **Artículo 88:**

Investigación, medidas de resguardo y sanciones del acoso sexual. Se entiende por acoso sexual todo comportamiento o conducta por el cual una persona, cualquiera que sea su sexo, realice en forma indebida y 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. El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la empresa. Serán consideradas, especialmente como conductas de acoso sexual las siguientes conductas:

**A) El contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual):** Tocamiento innecesario, Palmaditas, Pellizquitos, Roces con el cuerpo de otro empleado.

**B) La conducta verbal de naturaleza sexual:** Insinuaciones sexuales molestas, Proposiciones o presión para la actividad sexual, Insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en dicha insistencia es molesta, Flirteos ofensivos, Comentarios insinuantes, Indirectas o comentarios obscenos.

**C) Conducta no verbal de naturaleza sexual:** Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, Exhibición de objetos o materiales escritos, Miradas impúdicas, Silbidos o hacer ciertos gestos de carácter obsceno.

##### **Artículo 92:**

Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección o las observaciones de ésta a aquella practicada de forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado, y a la Inspección del Trabajo.

Las conclusiones de dicha investigación deberán escriturarse en un informe que deberá contener:

- a) Una relación sucinta de los hechos denunciados y de los descargos presentados, o bien, se expresará la circunstancia de no haberse presentado estos últimos.
- b) Una descripción breve de los antecedentes acompañados por los involucrados a sus presentaciones, si los hubiere, y de la valoración o credibilidad que les otorga, debiendo fundamentar esta apreciación.
- c) Sus conclusiones en cuanto a la existencia o inexistencia de un acto susceptible de ser calificado como de acoso sexual.

 HOSPITAL CLÍNICO SAN FRANCISCO-PUCÓN	<b>MANEJO INSTITUCIONAL DE SITUACIONES DE  ABUSO EN EL CONTEXTO LABORAL</b>	Código: RH 5.1
		Edición: Primera
		Fecha elaboración: Junio 2021
		Vigencia: Junio 2026
		Página 16 de 17

**Artículo 94:**

Conforme al ART. 2 inciso segundo del Código del Trabajo, las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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 de empleo.

Para que se configure una situación de Acoso laboral, deben cumplirse al menos 3 situaciones:

- Debe tratarse de situaciones sistemáticas y continuas en el tiempo.
- Los efectos deben ser claros y evidentes a nivel físico y psicológico.
- Debe haber diferencia de poder formal o informal entre agresores y el o los

Agredidos que impida al afectado repeler el “ataque”, ya sea por jerarquía o porque el acoso proviene por ejemplo de un grupo (moobing ascendente de subalternos a jefaturas).

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedades o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación.

