



Flujo Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual HCSBA

Etapas del procedimiento:

- 1. Orientación y/o acogida:** El staff de orientación y/o acogida tiene el propósito de contener a nivel emocional a la víctima y/o denunciante y orientar en términos administrativos. Quien lo requiera, deberá dirigirse al lugar de trabajo de uno/a de los/las profesionales que componen el staff, teniendo la posibilidad de escoger, bajo su propio criterio, a cuál profesional orientador acudir. Cabe señalar que existe la posibilidad de realizar la denuncia de manera directa, sin la necesidad de pasar por el staff de orientación y/o acogida.
- 2. Formalización de la Denuncia:** La denuncia deberá ser escrita y firmada únicamente por el/la denunciante, pudiendo utilizar el Formulario de Denuncia del Protocolo de Maltrato, Acoso Laboral y/o Acoso Sexual del HCSBA que está disponible a través del staff de orientación y/o acogida, de las asociaciones gremiales de funcionarios y de la página web del Hospital Clínico San Borja Arriarán.

www.hcsba.cl ⇨ Funcionarios ⇨ Protocolo de Denuncia de Maltrato y Acoso Laboral y/o Sexual (MALS)

- 3. Recepción de la denuncia:** La denuncia debe ser enviada al director del establecimiento a través del buzón de correo cerrado con llave, que está disponible en la oficina de la secretaria de la Dirección. La denuncia debe ser entregada en un sobre cerrado, indicando en su exterior el carácter CONFIDENCIAL de su contenido.
- 4. Toma de conocimiento de la denuncia:** Una vez que el director del establecimiento toma conocimiento de la denuncia deberá disponer de un procedimiento disciplinario conforme al Estatuto Administrativo.
- 5. Investigación y sanción:** Una vez iniciado el procedimiento disciplinario, el director del establecimiento designará un fiscal o investigador/a, quien deberá investigar la naturaleza de los hechos y su gravedad.
- 6. Intervención organizacional:** Concluida la etapa de investigación y sanción, y si la hubiere, el director del establecimiento podrá solicitar a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas proponer un plan de intervención que estará a cargo de la Unidad de Desarrollo Organizacional.