



## **APRUEBA ACTUALIZACIÓN DE PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN, GESTIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL O SEXUAL**

**RESOLUCIÓN N° 10.424**

**SANTIAGO, 27 de diciembre 2023.**

### **VISTOS y CONSIDERANDO:**

1.- Que, Sercotec es una corporación de derecho privado especializada en el apoyo a la micro y pequeña empresa y el emprendimiento en Chile, cuya acción experta, coordinada con los actores públicos y privados de los territorios, potencia los ecosistemas productivos, favoreciendo su desarrollo económico sostenible e inclusivo y un mayor bienestar para las personas.

2.- Que, el Código del Trabajo en su artículo 154, número 12 señala que dentro de las materias que deben contener los Reglamentos Internos se deben incluir el procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual.

3.- Que, la Resolución N° 9855 de 20 de diciembre de 2019 aprobó el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Servicio de Cooperación Técnica, y en su Título XXI "Denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral o sexual".

4.- Que, el Servicio necesita actualizar las normas contenidas en el procedimiento de prevención, investigación, gestión, denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral o sexual.

5.- Que, según las facultades legales y estatutarias de las que me encuentro investida, esta Gerencia General,

**RESUELVO:**

**1° APRUÉBESE** la actualización del Procedimiento de prevención, investigación, gestión, denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral o sexual.

**2° INCORPÓRESE** en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Servicio de Cooperación Técnica por la Gerencia de Personas.



**PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN,  
GESTIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO,  
ACOSO LABORAL O SEXUAL**

**2023**

## 1. INTRODUCCIÓN

El Servicio de Cooperación Técnica, en adelante también el “Servicio” o “SERCOTEC”, es una Corporación de Derecho Privado, cuya personalidad jurídica fue concedida mediante el Decreto Supremo N° 3.483 de 1955, del Ministerio de Justicia, se encuentra regido por sus Estatutos, por las normas del Título XXXIII del Libro I del Código Civil, y por los acuerdos de su Directorio y el Código del Trabajo y las normas del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, de tal manera que no pertenece a la Administración del Estado, pero de conformidad al artículo 2 del Decreto Ley N°1.263, de 1975, integra el sector público, específicamente para los efectos de los procesos presupuestarios, de contabilidad y de administración de fondos.

Las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de SERCOTEC se encuentran normadas por el Código del Trabajo, en razón de la naturaleza jurídica de Corporación de Derecho Privado y como en él se establece se deberán procurar las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona (Artículo N° 2, Título preliminar, Código del Trabajo), en este contexto es de interés fundamental para SERCOTEC generar, al interior del Servicio, ambientes de trabajo libres de cualquier conducta constitutiva de maltrato laboral, de acoso laboral o sexual, con la finalidad de mantener, promover y perpetuar relaciones laborales enfocadas en una forma compatible con la dignidad y derechos de toda persona, con foco en el respeto y el buen trato laboral.

El Servicio, para tales efectos, promoverá y protegerá al interior de SERCOTEC el derecho de toda persona a que se desempeñe en un ambiente de trabajo digno y saludable, investigando de acuerdo al presente procedimiento las conductas que puedan ser constitutivas de maltrato laboral, acoso laboral o sexual a todas las personas que trabajan para y con SERCOTEC, independiente su condición contractual, y se extenderá su utilización para cualquier trabajador o trabajadora, que se vea enfrentado a situaciones de maltrato, acoso laboral, y acoso sexual, desarrollando las condiciones óptimas y confidenciales para que se cumpla el debido proceso desde el momento de la denuncia hasta las posibles sanciones o bien en lo establecido en el Artículo 160 del Código del Trabajo.

Cabe señalar que para SERCOTEC, además es prioritario cumplir con los compromisos del Estado de Chile de erradicar todo tipo de violencia o discriminación en relación al género, así mismo, el Gobierno de Chile ha impartido un instructivo presidencial sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual para ser aplicado a instituciones públicas. Por estos motivos el Servicio se compromete y asume la obligación de proteger y garantizar la dignidad de todas las personas que trabajan para y con SERCOTEC.

Se hace necesario incluir en el presente procedimiento el acoso y maltrato laboral de toda índole tanto en el trato directo entre los trabajadores y trabajadoras como a través de los canales no presenciales, tecnológicos (meet, Correo electrónico, chat, WhatsApp, entre otros), que sean usados para facilitar interacción en un contexto laboral.

Por último, se incluye el valor de la diversidad, por lo que se fomentará el respeto en la diferencia entre los trabajadores y trabajadoras, respetando el género, la raza, la diversidad corporal, creencias religiosas, configuración familiar, discapacidad, entre otras, permitiendo identificar las conductas que atentan contra la dignidad de cualquier persona, y entregar las orientaciones técnicas para denunciar, detectar y mitigar los factores de riesgo en la convivencia laboral.

## **2. OBJETIVOS**

- Establecer un procedimiento para que SERCOTEC desarrolle de forma articulada y consecuente la eliminación de acciones o situaciones de maltrato, acoso laboral o sexual, constituyendo, además, mecanismos de prevención y control dentro del Servicio, con la finalidad de garantizar condiciones de respeto y buen trato.
- Propender al establecimiento de medidas necesarias, enfocadas en la prevención del maltrato, el acoso laboral y sexual en SERCOTEC.
- Declarar conductas no permitidas, modelando el comportamiento de trabajadores y trabajadoras.

## **3. ALCANCE**

El presente procedimiento será aplicable a todas las personas que trabajan en y para SERCOTEC, manteniendo algún tipo de relación contractual con este, ya sea como de trabajadores y trabajadoras bajo el Código del Trabajo, contratos a honorarios, estudiantes en práctica, pasantes, o trabajadores y trabajadoras que presten servicios externos, al interior de las dependencias del Servicio, tales como personal de aseo, soporte tecnológico, entre otros; tanto en el Nivel Central como en las Direcciones Regionales.

## **4. VALORES Y PRINCIPIOS ORIENTADORES**

SERCOTEC reconoce que, para brindar servicios de calidad a la ciudadanía, se requiere necesariamente que tanto los trabajadores como las trabajadoras deben desempeñar sus funciones en un ambiente de respeto, reconocimiento y en que el espacio laboral favorezca a su desarrollo.

Así mismo, de ambientes laborales saludables, tanto física como psicológicamente, que permitan desarrollar el trabajo en forma productiva, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales y mejores servicios a la ciudadanía. En este contexto este procedimiento debe permitir a todas las

personas del Servicio identificar conductas que atentan a la dignidad, entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia e investigación y también, detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de prevenir la ocurrencia de este tipo de situaciones. Para este fin el Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual se fundamenta en los siguientes principios:

- a) **Confidencialidad:** el proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quien asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, tanto en la relación con los involucrados, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que las personas tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y reserva en el proceso.
- b) **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.
- c) **Probidad administrativa:** el principio de la probidad administrativa consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- d) **Rapidez:** la naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.
- e) **Responsabilidad:** cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.
- f) **Enfoque de Género:** incorporación de enfoque de género en los procedimientos relativos a acoso sexual, acoso laboral y maltrato, en aras a garantizar igualdad de condiciones entre mujeres y hombres en el contexto de un procedimiento de denuncia.
- g) **Debido Proceso:** Todo proceso de investigación se deberá sustentar en el debido proceso, es decir, deberá velar por el derecho a defensa, la bilateralidad, la contradicción, la presunción de inocencia, la publicidad del procedimiento (respetando la privacidad de los involucrados) y las sanciones que se aplicarán y de conocer el contenido de la denuncia.

- h) **No discriminación arbitraria:** según el artículo 2° del Código del Trabajo: *“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, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”*
- i) **Protección a la Dignidad de las Personas:** Se debe proteger la dignidad de todas las personas involucradas en el procedimiento, en especial, el del(la) afectado(a). Es preciso señalar que se entiende por dignidad a un atributo o condición propia de las personas, que se basa en un trato igualitario, con goce de los derechos fundamentales y que se ve reflejado en una sensación de respeto y valoración.

## 5. MARCO CONCEPTUAL DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

Es importante reconocer la nomenclatura relacionada con el maltrato, el acoso y la violencia, siendo esta última la que se define como: *“El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”* (Organización Panamericana de la Salud, 2023).

En el ámbito del trabajo existen definiciones para nombrar distintas situaciones de violencia, por ejemplo, mobbing<sup>1</sup>, hostigamiento laboral, bullying<sup>2</sup> laboral, supervisión abusiva, etc. Sin embargo, los conceptos de maltrato, acoso laboral y acoso sexual son los que se tratarán en este procedimiento.

Se reconoce como violencia laboral a toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, mediante amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores (Varela, Puhl e Izcurdia, 2013). Dentro de las definiciones de violencia interpersonal que se manejan incluyen el daño o perjuicio para el(la) afectado(a) como un elemento esencial, por ejemplo, el acoso laboral se define como un conjunto de actuaciones hostiles que, tomadas de forma aislada, podrían parecer sin relevancia, pero cuya repetición constante tiene efectos

---

<sup>1</sup> El **mobbing** o asedio grupal es un fenómeno que se ha identificado y reconocido fundamentalmente en los ámbitos laborales, al punto que en español suele denominarse acoso laboral (Peña San Martín, 2018).

<sup>2</sup> El **bullying** es una forma específica de violencia, donde uno o varios agresores con mayor poder y con intencionalidad de causar dolor, acosan y someten reiteradamente (Monelos Muñiz, Mendiri, & Garcia Fuentes, 2015)

perniciosos que ocasionan un daño que transgrede un derecho y busca el sometimiento o control del(la) afectado(a) (Beyebach, 2007).

El maltrato, acoso laboral y acoso sexual puede manifestarse en diversos sentidos, entre los que se incluyen:

- a) **Vertical descendente:** ocurre desde la jefatura hacia un subordinado o subordinada. Si bien podría darse el caso de que el acosador o la acosadora tenga más de un(a) afectado(a), suele tratarse sólo de una persona que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura, en complicidad con el silencio de sus compañeros(as).
- b) **Vertical ascendente:** ocurre desde los subordinados o subordinadas hacia la jefatura. En general, se requiere que un grupo de subordinados(as) se confabule para acosar a la jefatura, ya que así pueden invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.
- c) **Horizontal:** Se da entre pares o grupos de pares. En algunos casos, puede ocurrir que un grupo de pares acosen a una sola persona.

Dentro de las tipologías del maltrato, se reconocen aquellas vinculadas con la violencia o abuso emocional, como:

- a) **Descalificación:** vinculado a las conductas que rebajan al afectado(a), transmitiéndole el mensaje “eres inferior”. Conductas típicas de descalificación son la utilización de insultos. Formas más novedosas son hacer circular rumores maledicentes en el servicio de mensajería o enviar por móvil fotos humillantes o memes del(la) afectado(a). Ejemplos de descalificación son incumplimientos, críticas personales, ofensas, desacreditar, hacer peticiones excesivas o patologizar a una persona por alguna enfermedad, discapacidad (Beyebach, 2007), o género.
- b) **Desconfirmación:** es la forma más sutil de maltrato, que a menudo se produce mediante conductas de omisión más que de acción. Es posiblemente la manera más dañina de maltrato, ya que transmite un mensaje radicalmente destructivo: “no existes”. La maniobra básica es la de ignorar al(la) afectado(a), actuando como si no existiera. “Hacer el vacío” en torno a un(a) compañero(a) es una forma relativamente frecuente de desconfirmación ejemplos de estas conductas son: ignorar, ningunear, cosificar, negligencia o aislamiento (Beyebach, 2007).
- c) **Dominio:** son las conductas que limitan la libertad o capacidad de movimiento del(la) afectado(a), sea en sentido físico (contención física, encierro) sea en sentido psicológico (hablar mal del(la) afectado(a) y de sus amigos, a fin de que ésta limite sus contactos con ellos), obligándola a actuar según los deseos del victimario o victimaria. Ejemplos de las conductas de dominio son acechar, espiar o vigilar, no dejar hablar, amenazas o extorsiones,

atemorizar o contar información confidencial, aislamiento, acoso sexual o control económico (Beyebach, 2007).

Paralelamente se reconoce a las conductas que se enmarcan dentro de la violencia física, entre las que se encuentran (Beyebach, 2007):

- d) **Agresiones físicas directas:** es el conjunto de conductas que los trabajadores y las trabajadoras tiende a asociar al concepto de “maltrato interpersonal” y en especial a fenómenos como la violencia de género. El mensaje de los empujones, golpes, palizas, etc. es descalificador, pero la agresión física añade una connotación más negativa, “no vales nada”. A diferencia de las conductas maltratantes de tipo psicológico o emocional, es suficiente una única agresión física directa para instaurar una situación de maltrato relacional. Se da entre pares o grupos de pares. En algunos casos, puede ocurrir que un grupo de pares acosen a una sola persona. Los ejemplos de estas conductas son empujar, apretar abofetear, morder y exponer a ruidos o temperaturas insoportables, entre otros.
  
- e) **Las agresiones físicas indirectas:** son aquellas no se dirigen directamente contra el(la) afectado(a), sino contra sus posesiones o seres queridos, transmitiendo el mensaje “eres vulnerable”. Ejemplos habituales son la destrucción de objetos de valor emotivo (fotos, cuadros, pertenencias personales, entre otras) en el caso de la violencia de género. Ejemplos de esta conducta son ambigüedades o manipulaciones del lenguaje, mentir, culpabilizar o buscar aliados(as).

Ante la existencia de agresiones físicas, comprobadas por evidencia gráfica (videos, o fotos), constatación de lesiones por parte de alguna entidad de salud o el Servicio Médico Legal, se realizará un cierre de proceso de investigación y se orientará y apoyará al afectado(a) a realizar la denuncia respectiva. Por parte de Sercotec, el agresor será sometido a las sanciones máximas de este reglamento.

Antes de referirse explícitamente a lo que se entiende como el maltrato y el acoso laboral se es importante conocer sus diferencias para lograr una separación de los conceptos, ya que a priori pueden confundirse.

Maltrato Laboral	Acoso Laboral
Es una conducta generalizada.	Es una conducta selectiva.
La acción es evidente.	La acción es silenciosa.
No tiene un objetivo específico.	Su objetivo es desgastar a los(as) afectados(as)
La agresión es esporádica.	El hostigamiento es reiterado.

### 5.1 Maltrato Laboral

De acuerdo a las orientaciones técnicas del Servicio Civil, se define como “*cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y*



*omisiones de carácter generalizada, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Se caracteriza por presentarse5 como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica” (Código del Trabajo, 2023).*

En consecuencia, el maltrato es una conducta violenta generalizada, ya que no existen distinciones frente al (o la) afectado(a), sino más bien la conducta es para todos por igual, lo que podría atribuirse a problemas de habilidades interpersonales o falta de habilidades sociales. Sin embargo, no importando la causa de la conducta, tenemos que centrarnos en el daño que provoca el maltrato y lo complejo de esta acción, por tanto, la gestión que se realice para controlar, evitar y mitigar estos comportamientos serán esenciales.

### **5.1.1 Características principales para detectar el maltrato laboral**

- a) El maltrato es evidente, es decir, no se utilizan formas encubiertas para manifestar el maltrato.
- b) El maltrato es esporádico, es decir, dependerá de la circunstancia o estado de ánimo del(la) maltratador(a).
- c) El Maltrato puede manifestarse de forma física (presencial), como a través de los canales de conexión tecnológicos (chat, correos electrónicos, mensajes de texto, entre otros).

### **5.1.2 Ejemplos de conductas de Maltrato laboral**

Entre otras, pueden entenderse como maltrato laboral las siguientes conductas:

- a) Deslizar comentarios denigrantes u ofensivos respecto a los(as) trabajadores(as) de manera ocasional.
- b) Reaccionar de manera desproporcionada y magnificar situaciones problemáticas cuando las involucradas son mujeres.
- c) Minimizar el aporte de mujeres o desvalorizar lo femenino.
- d) Poner trabas o no hacer expedito el uso de permisos relacionados con maternidad o paternidad, entre otros.
- e) Al estar frente a una acción del tipo maltrato, la agresión es esporádica ya que como no se tiene un(a) afectado(a) ni un objetivo común, podemos pensar que el(la) maltratador(a) se encuentra de buen ánimo y no grita ni insulta a nadie, luego al día siguiente tiene un mal momento lo que detona su malestar, violencia y humillación a otros u otras.

## **5.2 Acoso Laboral**

El acoso laboral, se entiende como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores(as), en contra de otro(a) u otros(as) trabajadores(as), por cualquier medio, y que tenga como resultado para el(la) o los(las) afectados(as) su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (Artículo 2, Título preliminar, Código del trabajo).

### 5.2.1 Características principales para detectar el acoso laboral.

- a) El maltrato es selectivo, es decir, se dirige a una persona o grupo determinado de personas en específico.
- b) El maltrato es silencioso, es decir, se utilizan formas encubiertas para manifestar la agresión.
- c) El maltrato es reiterado, es decir, la conducta tiene por objeto desgastar al afectado(a).

### 5.2.2 Ejemplos de conductas de Acoso Laboral

Entre otras, pueden entenderse como acoso laboral las siguientes conductas:

- a) Abusos, palabras ofensivas, burlas o ser objeto constante de travesuras y/o bromas que afectan a la dignidad de la persona.
- b) Gritos, insultos en voz alta a un trabajador, trabajadora o grupo determinado de trabajadores(as).
- c) Comentarios inaceptables sobre la apariencia de la persona, estilo de vida o vida privada, que supongan una discriminación de cualquier naturaleza.
- d) Calumnias personales o a la familia.
- e) Agresiones por condición económica, barrio en donde se reside, institución educacional de donde proviene.
- f) Menosprecio de su opinión o crítica constante.
- g) Asignar misiones sin sentido e innecesarias con la intención de humillar.
- h) Obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atingente a su puesto.
- i) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en el Servicio.
- j) Aislar a los trabajadores o trabajadoras de la interacción normal por razones de trabajo o del entrenamiento y oportunidades de trabajo y superación.
- k) Alteración de la carga normal de trabajo, presión exagerada, plazos imposibles de cumplir, sin causa justificada.
- l) Denigrar el rendimiento del trabajo, ocultar intencionalmente información o material relacionado con el trabajo o proveer información incorrecta.
- m) Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- n) Cambios inexplicables en las labores, tareas sin sentido, tareas que no están a su alcance de realizar o cuando el mérito no es reconocido.
- o) Intromisión en las cosas de uso personal o en el equipo de donde se desempeña el trabajador o trabajadora, así como en sus asuntos personales.
- p) Obstaculización administrativa en trámites personales relativos a las funciones y a los derechos funcionarios del(la) afectado(a) de Acoso Laboral (*Mobbing*), como demora exagerada e injustificada en el trámite de solicitudes para capacitación, días administrativos, solicitudes de vacaciones, compensación horaria, entre otras.
- q) Uso de tráfico de influencias en desmedro de otro trabajador o trabajadora.

### 5.3 Acoso Sexual:

Para el Código del trabajo, el acoso sexual, se entiende 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. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona (Artículo 2, Título preliminar, Código del trabajo).

#### 5.3.1 Características principales para detectar el acoso sexual.

- a) El acoso sexual es realizado por una persona. El acoso puede generarse de un hombre a una mujer o viceversa, asimismo puede existir acoso entre personas del mismo sexo.
- b) El acoso sexual es sin consentimiento. Una de las características esenciales del acoso es que no exista consentimiento de la persona, es decir, la persona debe manifestar el rechazo a conductas de acoso sexual.
- c) El acoso sexual se puede realizar por cualquier medio. No solo se entiende el acoso sexual como acercamiento o contactos físicos, sino que también a través de requerimientos de tipo sexual verbales o escritos.
- d) El acoso sexual debe amenazar o perjudicar la situación laboral o las oportunidades de trabajo. El acoso se emplea de manera explícita o implícita para tomar una decisión que afecta al trabajo de una persona, ya sea en el ascenso de puesto de trabajo, continuidad del empleo, salario, permisos, o cualquier otra relativa al trabajo.

#### 5.3.2 Ejemplos de conductas de Acoso Sexual

Entre otras, pueden entenderse como acoso sexual las siguientes conductas:

- a) Gestos y comentarios de connotación sexual.
- b) Contacto físico (apretones, roces, abrazos) no deseados por la persona que los recibe, que tengan un carácter sexual.
- c) Insinuación de juegos de connotación sexual.
- d) Propositiones verbales, correos electrónicos, misivas o cartas personales en los que se efectúen directa o indirectamente requerimientos de carácter sexual y/o amenazas que se relacionan con mejoramientos y/o ascensos relacionados con el trabajo.
- e) Creación de ambientes o utilización de lenguaje de tipo sexual u obsceno o chistes o bromas subidos de tono.
- f) Envío de fotografías de carácter íntimo de un trabajador o trabajadora.

### 5.4 Definición de Violencia de género

Se entenderá como violencia de género a todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psíquico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada en el ámbito laboral como personal (ONU, 1995). La violencia de género viene acompañada de procesos de normalización de conductas de carácter social e histórico que si bien han logrado modificación a través de las generaciones permanecen latentes. Algunas medidas para reducir la violencia de género en el servicio es mantener siempre un vocabulario de respeto entre los trabajadores y trabajadoras de

Sercotec, promover la valoración de las personas, como por ejemplo tratar a las personas por su nombre social, como también un trato equitativo en procesos de selección y remuneraciones.

#### **5.4.1 Características principales para detectar la violencia de género.**

- a) Busca la dominación de un género frente a otro, considerado más débil.
- b) Minimiza en el vocabulario a una persona por pertenecer a un género determinado. Lograr conductas intimidantes (miradas, acciones o gestos).
- c) Uso de presión psicológica para conseguir actos determinados.
- d) Asimetría social, desigualdad, brechas y barreras de acceso y de ascenso.

#### **5.4.2 Ejemplos de conductas de la violencia de género**

- a) Asumir funciones determinadas por pertenecer a un género determinado.
- b) Actitudes violentas y denotativas.
- c) Prohibir expresiones y participación conversaciones.
- d) Intimidación.
- e) Limitar posibilidades de crecimiento organizacional.
- f) Ridiculizar por el género.
- g) Limitar el derecho al cuidado de hijos e hijas tanto por las madres como por los padres.
- h) Nombrar por su nombre registral en vez de aceptar y respetar a una persona por su nombre social.

### **5.5 Definición de maltrato o violencia mediante redes sociales o canales tecnológicos**

Las redes sociales son estructuras sociales compuestas de grupos de personas, las cuales están conectadas por uno o varios tipos de relaciones, tales como amistad, parentesco, intereses comunes o que comparten conocimientos (Veloz, 2017, pág. 10). En el caso de las redes sociales que funcionan a través de internet se reconocen como estructuras mediadas por sistemas tecnológicos que regulan, limitan y facultan a las organizaciones a cargo respecto a la información contenida en ella, sin embargo, no son capaces de filtrar acciones concretas como el Ciberbullying o el Ciberacoso<sup>3</sup>

#### **5.5.1 Características principales para detectar maltrato o violencia mediante redes sociales o canales tecnológicos**

- a) No necesita la proximidad física con el(la) afectado(a).
- b) Es un acto de brutalidad escondida.
- c) Envían de forma repetida correos difamatorios al medio del(la) afectado(a) para controlarlos.

---

<sup>3</sup> El **Ciberacoso** lo podemos definir como burlas que le pueden generar unas personas a otras a través de estas redes, llevándolos a cometer actos que puedan dejar cicatrices emocionales tales como depresión (Fernández, 2014 en Veloz, 2017)

- d) Se dificulta la identificación de quien efectúa el maltrato ya que puede usar varias cuentas con nombres diferentes y conectarse desde lugares o dispositivos diversos.

#### 5.5.2 Ejemplos de medios en los que se efectúan conductas de maltrato o violencia mediante redes sociales o canales tecnológicos

- a) Vejaciones por correo electrónico.
- b) Mediante el uso del dispositivo móvil.
- c) Redes sociales.
- d) Usos de mensajería instantánea.
- e) Desprestigio en la web.

### 6. GESTIÓN PREVENTIVA SOBRE LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL Y DE PROMOCIÓN DEL BUEN TRATO

El Servicio a fin de promover una cultura organizacional de respeto a la dignidad de las personas y buen trato, elaborará un **Plan Anual de Prevención del Maltrato y Acoso Laboral y Sexual**, que promueva ambientes laborales saludables y de respeto a la dignidad de las personas, acciones de difusión, sensibilización y difusión de estos temas, que forme parte de una política institucional de desarrollo de Personas.

El plan de prevención anual deberá presentar, hasta el mes del mes de marzo de cada año y el cual para su elaboración deberá contener al menos, las siguientes acciones preventivas:

- Generar todas las acciones necesarias para la difusión y promoción de un procedimiento de denuncia de conductas de maltrato y acoso laboral y sexual. Para lo anterior, se deberá recurrir a distintos canales, tales como publicación en intranet, envío de *mailing*, entre otros, para garantizar su máxima difusión.
- Generar acciones de sensibilización y capacitación (charlas, talleres, entre otros) en toda la institución, en que se difundan las directrices y procedimientos relacionados al maltrato y acoso laboral y/o sexual, con el fin de educar y desalentar este tipo de conductas.
- Implementar un proceso de capacitación a quienes sean parte del proceso de denuncia e investigación.
- Incluir en el proceso de Inducción una introducción al Procedimiento MALS.
- Realizar e incorporar sesiones de Buen Trato Laboral, que permitan la solución de problemáticas y el establecimiento de una comunicación efectiva y abierta.

### 7. ACTORES RELEVANTES

- a) **Gerente(a) General:** Es responsable de promover y proteger al interior de SERCOTEC el derecho de toda persona a que se desempeñe en un ambiente de trabajo digno y saludable, resguardando que se investigue las conductas que puedan ser constitutivas de maltrato laboral, acoso laboral o sexual de acuerdo al presente procedimiento.

- b) **Gerencia de Personas:** Es responsable de implementar las medidas necesarias para mantener un clima laboral que favorezca el buen trato y las buenas prácticas laborales en el Servicio. De igual forma, ante los casos de denuncia de maltrato y acoso laboral o sexual, le corresponderá llevar un registro con los datos mínimos de la denuncia que entregue el receptor para aplicar un sistema de gestión y registro de denuncias.
- c) **Jefaturas:** Son responsables de promover y difundir una cultura de respeto a la dignidad y respecto de los derechos de los trabajadores(as), con especial énfasis a la igualdad de género y la no discriminación en razón del sexo.
- d) **Sindicato:** Es responsable de velar y representar a los(las) trabajadores(as) en el ejercicio de los derechos que emanan de los contratos de trabajo, canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de SERCOTEC y sus trabajadores(as), según el artículo 220 del Código del Trabajo.
- e) **Mutualidad vigente:** Es responsable de brindar atención primera en salud mental en los casos derivados por los receptores(as).
- f) **Inspección del trabajo:** Es la institución responsable de investigar y sancionar las denuncias que realicen los trabajadores(as) en contra de las infracciones o incumplimiento de las disposiciones legales laborales, previsionales, de salud y o higiene y seguridad ocurridas en la SERCOTEC.

## 8. ROLES INVOLUCRADOS EN EL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

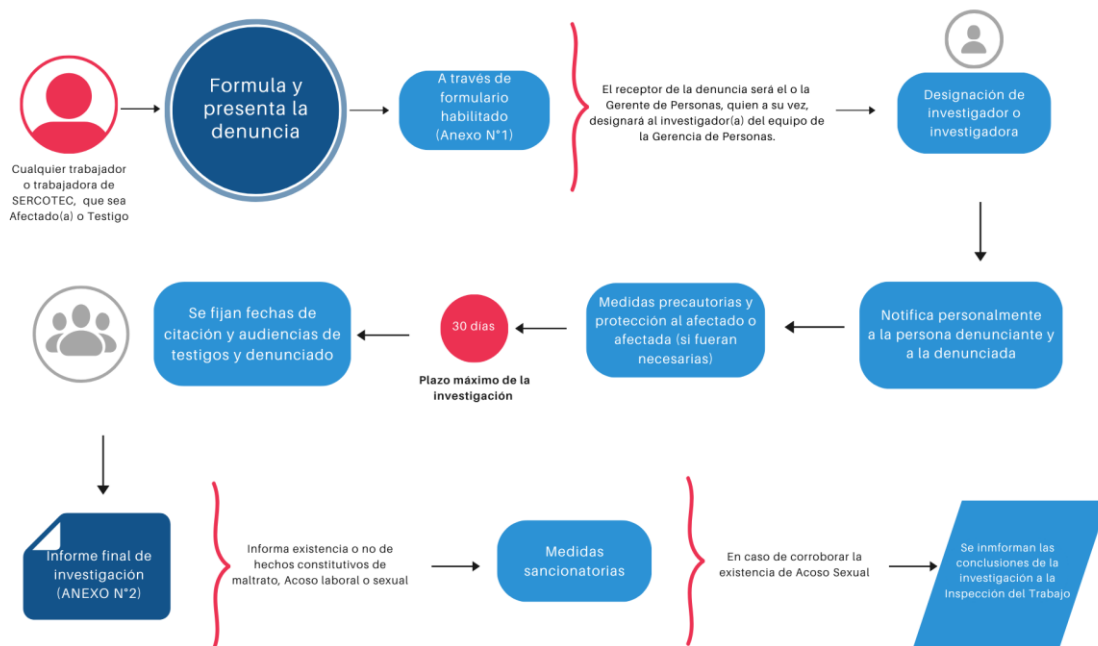
- a) **Denunciante:** Persona que pone en conocimiento el eventual hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral o acoso sexual.
- b) **Denunciado(a):** Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia de maltrato, acoso laboral y acoso sexual.
- c) **Afectado(a):** Persona en quien recae la acción de maltrato, acoso laboral y acoso sexual.
- d) **Testigos:** Personas que tienen conocimiento de los hechos eventualmente constitutivos de maltrato, acoso laboral o sexual. Los(as) testigos deben ser presenciales, es decir, ven, escuchan y presencian los actos o de oídas, es decir, quienes son los que escucharon las agresiones directamente o a través de terceros. En el caso de los testigos, deberán ir individualizados en la denuncia con nombre y cargo.
- e) **Receptor(a) de la denuncia:** las denuncias serán entregadas de forma física o mediante correo electrónico, en ambos casos adjuntando el formulario **(ANEXO N°1)**, al Gerente de Personas o a quien designe de su Gerencia para recepcionar la denuncia y comenzar con el proceso de investigación. El trabajador o trabajadora responsable deberá cumplir con un perfil que contenga al menos los siguientes requisitos: tener formación en igualdad de

género y no discriminación por sexo y deberá ser una persona cercana y accesible a los trabajadores y trabajadoras de SERCOTEC.

- f) **Investigador(a):** Persona designada para realizar la investigación sobre maltrato, acoso laboral o sexual, quien deberá dar cumplimiento a los principios señalados en este procedimiento, en especial, a los principios de confidencialidad, rapidez, igualdad de género, debido proceso y de protección a la dignidad de las personas. Excepcionalmente, el investigador(a) podrá fundadamente excusarse en casos de conflictos de intereses, para lo cual el Gerente de Personas podrá nombrar a otra persona de su gerencia, en caso que todos los funcionarios de su gerencia se excusen fundadamente se podrá designar a otro funcionario(a).

## 9. PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE CONDUCTAS DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL.

El procedimiento en sí para denunciar y comenzar con los procesos de investigación y sanción, se basan en el siguiente flujo:



### 9.1 FORMULACIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

Todo trabajador o trabajadora que sea afectado(a) o testigo de hechos o conductas que pudieren clasificarse como maltrato, acoso sexual o laboral, tiene derecho a denunciarlos por escrito al Servicio mediante:

- a) A través de un formulario escrito (**Anexo N°1**) que será enviado al receptor de la denuncia, a través del receptor que él o la Gerente de personas designará o a la Inspección del Trabajo competente.
- b) Correo electrónico en el que se señale la solicitud con claridad, para lo cual se deberán incluir los siguientes tópicos relevantes:
  - Asunto del correo; debe incluir el foco causa de la denuncia (“Denuncia por procedimiento MALS, o bien “denuncio maltrato”). Esto para encausar el flujo correctamente, resguardando la confidencialidad y la premura en los plazos.
  - Datos adjuntos, se deberá adjuntar el formulario (**Anexo N°1**).

Para garantizar la confidencialidad, toda denuncia deberá ser presentada por escrito mediante el formulario de denuncia (**Anexo N°1**), la que deberá señalar los nombres, apellidos y RUT del o la denunciante o afectado(a); el cargo que ocupa en SERCOTEC y cuál es su dependencia jerárquica; una relación circunstanciada de los hechos denunciados con indicación de fechas y horas, si fuera posible; el nombre del o la presunto(a) acosador(a); y la firma del denunciante. También podrá acompañar o mencionar los antecedentes o documentos que sirvan de fundamento.

La denuncia deberá ser presentada a la Gerencia de Personas, y será investigada personalmente por dicho(a) Gerente u otra instancia designada por esta, en caso de ser el o la gerente(a) de personas el sujeto a investigar, el o la gerente(a) general designará a un investigador.

Por su parte, todo trabajador o trabajadora de SERCOTEC que conozca de la ocurrencia de situaciones que pudieren tipificarse como maltrato, acoso sexual o laboral, tiene la obligación de poner en conocimiento de las jefaturas respectivas tales hechos a la brevedad posible.

## **9.2 PLAZOS ASOCIADOS AL INICIO DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN**

La Gerencia de Personas comenzará de forma inmediata la investigación de la denuncia, siendo encargada de dicho proceso la Unidad/área de Calidad de Vida luego de eso, la denuncia realizada en los términos señalados precedentemente deberá ser investigada por SERCOTEC en un plazo máximo de 30 días corridos.

Cuando así lo ameriten los hechos denunciados, el Servicio podrá derivar conforme a la ley la denuncia a la Inspección del Trabajo respectiva. En este caso la denuncia se remitirá en el plazo de 5 días corridos, según lo dispuesto en el artículo 211-C del Código del Trabajo.

## **9.3 INVESTIGACIÓN**

Recibida la denuncia, el investigador o la investigadora designado(a) deberá, comenzar con el proceso de investigación, notificando personalmente a él o la denunciante y a él o la denunciado(a) el inicio del procedimiento de investigación por maltrato, acoso sexual o laboral. En el mismo acto, fijará las fechas de citación para oír a las partes involucradas y las audiencias en las que éstas podrán proporcionar testigos y pruebas para sustentar sus dichos.



Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador o la investigadora (quien a su vez tendrá rol de actuari(a)), de las declaraciones efectuadas por los involucrados y los testigos y las demás pruebas que las partes pudieren aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

#### **9.4 MEDIDAS PRECAUTORIAS Y PROTECCIÓN A LOS(LAS) AFECTADOS(AS)**

El investigador o la investigadora tan pronto reciba la denuncia y conforme a los antecedentes iniciales que disponga, solicitará de inmediato, a través de la Gerencia de Personas, la adopción de alguna de las siguientes medidas de resguardo **a favor del eventual afectado(a)**, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo y sin que ellas tengan carácter de taxativo, a saber:

- a) Contención y acompañamiento al afectado(a).
- b) La separación de los espacios físicos.
- c) La redistribución del tiempo de jornada, si esto fuera posible.
- d) La destinación a otra función, o desempeño en otra gerencia.

#### **9.5 TESTIMONIO DE TESTIGOS Y DENUNCIADO(A)**

El investigador o la investigadora tan pronto reciba la denuncia y conforme a los antecedentes procederá a contactar a los testigos presenciales del hecho denunciado, deberá tomar su testimonio, el que será confidencial y quedará por escrito.

Asimismo, se contactará con quien ha sido denunciado(a), para tomar su testimonio y la persona pueda realizar sus descargos y presentar las pruebas que puedan significar un aporte en su defensa.

### **10. CIERRE DE LOS CASOS**

#### **10.1 Informe final de la investigación**

Una vez que se haya agotado la etapa de investigación se emitirá el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de maltrato, acoso sexual o laboral.

El informe deberá contener lo siguiente: la identificación de las partes involucradas, una exposición de los hechos denunciados; una relación de las alegaciones y defensas de las partes; la enumeración de los hechos evidenciados; las conclusiones de su investigación con indicación expresa si se ha configurado o no la conducta de maltrato, acoso sexual o laboral, y las medidas de resguardo y sanciones que el investigador o investigado propone para el caso.

El informe deberá ser entregado a la Gerencia de Personas, en caso de que el investigado o investigada sea él o la Gerente de Personas, será enviado a la Gerencia General, y se deberá notificar a las partes involucradas la resolución tomada por el investigador(a) especificando medidas de resguardo y sanciones en un plazo máximo de 30 días corridos de iniciada la investigación si es que las hubiera.

En el caso de denuncias de acoso sexual, se deberá remitir el informe respectivo a la Inspección del Trabajo correspondiente. Las observaciones que la Inspección del Trabajo formule al informe serán puestas en el conocimiento de él o la denunciante y denunciado(a).

El informe debe entregarse a las partes involucradas. Este informe además debe incluir sugerencias para el cierre del procedimiento, las que pueden incluir o no sanciones según corresponda.

El formato de informe (ANEXO 2), se mantendrá disponible para quien se haga cargo de la investigación del área de Calidad de Vida, o para el Encargado de Prevención de Riesgos, quien reemplazará en las funciones en caso de contingencias de salud u otras eventualidades.

### **10.2 Medidas sancionatorias**

Las conductas de maltrato, acoso sexual y laboral serán consideradas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de SERCOTEC tales como:

- a) Amonestación escrita con registro en la carpeta personal.
- b) Amonestación por escrito con copia a la Inspección del Trabajo.
- c) Lo señalado precedentemente es sin perjuicio de la configuración del acoso sexual o laboral como una causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad a lo previsto en el artículo 160, N°1, letra b) y f) del Código del Trabajo, respectivamente.
- d) En el caso de que la conducta de maltrato, acoso laboral y sexual, sea reiterada y se corrobore en el proceso investigativo la pertinencia de la denuncia, será categorizada con la mayor sanción.

### **11. REFERENCIAS**

- Monelos Muñiz, M. E., Mendiri, P., & Garcia Fuentes, C. D. (2015). Correspondencia: estrella.monelos@udc.es El bullying revisión teórica, instrumentos y programas de intervención. *REVISTA DE ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN*, 1-5.
- Organización Panamericana de la Salud. (13 de junio de 2023). OPS. Obtenido de <https://www.paho.org/es/temas/prevencion-violencia#:~:text=La%20violencia%20es%20el%20E2%80%9Cuso,muerte%2C%20privaci%C3%B3n%20o%20mal%20desarrollo>.
- Peña San Martín, F. (2018). Mobbing o asedio grupal: ¿qué es y cómo identificarlo? *PERINATOLOGÍA Y REPRODUCCIÓN HUMANA*, 160-166.
- Veloz, A. (2017). Las redes sociales y sus factores de riesgos. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 10-13.

## ANEXOS

ANEXO 1: FORMULARIO DENUNCIA PARA LAS CONDUCTAS DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL





## FORMULARIO DENUNCIA

Folio N° \_\_\_\_\_ Fecha de Recepción \_\_\_\_\_

### 1. Identificación del o la denunciante y/o afectado(a) (Marque con X)

#### Afectado(a)

(Persona en quien recae el maltrato, acoso laboral o sexual)

#### Denunciante

(Persona (tercero(a), que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral o sexual del cual otra persona fue afectado(a))

#### a) Identificación del(la) afectado(a)

Nombre Completo : \_\_\_\_\_

RUT: \_\_\_\_\_ Cargo \_\_\_\_\_

Calidad Jurídica Contrato  Honorario  Usuario  Otro \_\_\_\_\_

Gerencia/Unidad/Región \_\_\_\_\_

Teléfono contacto \_\_\_\_\_ Correo electrónico \_\_\_\_\_

#### b) Identificación Denunciante

Nombre Completo : \_\_\_\_\_

RUT: \_\_\_\_\_ Cargo \_\_\_\_\_

Calidad Jurídica Contrato  Honorario  Usuario  Otro \_\_\_\_\_

Gerencia/Unidad/Región \_\_\_\_\_

Teléfono contacto \_\_\_\_\_ Correo electrónico \_\_\_\_\_

### 2. Identificación del denunciado:

Nombre Completo : \_\_\_\_\_

RUT: \_\_\_\_\_ Cargo \_\_\_\_\_

Calidad Jurídica Contrato  Honorario  Usuario  Otro \_\_\_\_\_

Gerencia/Unidad/Región \_\_\_\_\_

Teléfono contacto \_\_\_\_\_ Correo electrónico \_\_\_\_\_



- a) ¿El(la) denunciante y/o afectado(a) ha puesto en conocimiento a su superior inmediato esta situación?  **SI**  **NO**
- b) El(la) afectado(a) trabaja directamente con el(la) denunciado(a)

c) **Relación jerárquica del afectado(a) respecto del(la) denunciado(a):**

- Nivel jerárquico superior
- Igual Nivel jerárquico
- Nivel jerárquico inferior

**3. Narración circunstancial de los hechos.**

Describa las conductas manifestadas, en orden cronológico, que avalarían y/o fundamentarían la denuncia. Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia, si lo desea puede relatar los hechos en hoja adjunta.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**a. Indique con una "x" la frecuencia de los hechos denunciados**



Indique en que rango de tiempo  
ocurrieron los hechos ( por  
ejemplo durante un año, un  
mes, una semana, u otros)

1 a 3 veces

\_\_\_\_\_

4 a 6 veces continuas

\_\_\_\_\_

De manera continua hasta la presente fecha

\_\_\_\_\_

**b. ¿Existen personas que hubieren presenciado o tenido conocimiento de los hechos?**



(En caso "SI" pasar al punto c., en caso de "NO" pasar al punto 1.10)

**c. Señale si individualiza a la o las personas que hubiesen presenciado o que tuvieron conocimiento de los hechos.** (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia. Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta).

Nombre Completo :

\_\_\_\_\_

RUT:

Cargo

\_\_\_\_\_

Calidad Jurídica

Contrato

Honorario

Usuario

Otro

\_\_\_\_\_

Gerencia/Unidad/Región

\_\_\_\_\_

Teléfono contacto

Correo electrónico

\_\_\_\_\_

Nombre Completo :

\_\_\_\_\_

RUT:

Cargo

\_\_\_\_\_

Calidad Jurídica

Contrato

Honorario

Usuario

Otro

\_\_\_\_\_

Gerencia/Unidad/Región

\_\_\_\_\_

Teléfono contacto

Correo electrónico

\_\_\_\_\_



## FORMULARIO DENUNCIA

Nombre Completo : \_\_\_\_\_  
RUT: \_\_\_\_\_ Cargo \_\_\_\_\_  
Calidad Jurídica Contrato  Honorario  Usuario  Otro \_\_\_\_\_  
Gerencia/Unidad/Región \_\_\_\_\_  
Teléfono contacto \_\_\_\_\_ Correo electrónico \_\_\_\_\_

**d. Antecedentes y documentos que acrediten la denuncia.** Marque con una "X" los antecedentes y documentos que adjunta en la denuncia:

Ninguna evidencia específica	<input type="checkbox"/>
Testigos	<input type="checkbox"/>
Correos electrónicos	<input type="checkbox"/>
fotografías	<input type="checkbox"/>
Videos	<input type="checkbox"/>
Otros (Indique)	_____

**e. Si Ud. Puede aportar mayor información que respalde la denuncia, señálelo.**


**f. Marque con una "x" la definición más cercana a los hechos que motivan su denuncia.**

Maltrato Laboral	<input type="checkbox"/>
Acoso Laboral	<input type="checkbox"/>
Acoso Sexual	<input type="checkbox"/>





## FORMULARIO DENUNCIA

En \_\_\_\_\_  
Lugar de denuncia      Día, Mes y Año

\_\_\_\_\_  
Firma denunciante

#### 4. Comprobante de denuncia de maltrato, acoso laboral y sexual (Copia Receptora(a))

Folio N° \_\_\_\_\_ Fecha de Recepción \_\_\_\_\_  
Hora de Recepción \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma Receptor(a)

Nombre receptor(a) \_\_\_\_\_  
RUT \_\_\_\_\_  
Cargo \_\_\_\_\_

#### Comprobante de denuncia de maltrato, acoso laboral y sexual (Copia denunciante)

Folio N° \_\_\_\_\_ Fecha de Recepción \_\_\_\_\_  
Hora de Recepción \_\_\_\_\_







## FORMULARIO DENUNCIA

\_\_\_\_\_  
**Firma Receptor(a)**  
**Nombre receptor(a)** \_\_\_\_\_  
**RUT** \_\_\_\_\_  
**Cargo** \_\_\_\_\_





## ANEXO 2: INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN



## INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PARA LAS CONDUCTAS DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

### 1. Identificación involucrados(as)

#### a) Identificación del(la) afectado(a)

Nombre Completo : \_\_\_\_\_  
RUT: \_\_\_\_\_ Cargo \_\_\_\_\_  
Calidad Jurídica Contrato  Honorario  Usuario  Otro \_\_\_\_\_  
Gerencia/Unidad/Región \_\_\_\_\_  
Teléfono contacto \_\_\_\_\_ Correo electrónico \_\_\_\_\_

#### b) Identificación del denunciado(a):

Nombre Completo : \_\_\_\_\_  
RUT: \_\_\_\_\_ Cargo \_\_\_\_\_  
Calidad Jurídica Contrato  Honorario  Usuario  Otro \_\_\_\_\_  
Gerencia/Unidad/Región \_\_\_\_\_  
Teléfono contacto \_\_\_\_\_ Correo electrónico \_\_\_\_\_

#### c) Identificación de involucrados(as), quienes requieren conocimiento del informe:

Nombre Completo : \_\_\_\_\_  
RUT: \_\_\_\_\_ Cargo \_\_\_\_\_  
Calidad Jurídica Contrato  Honorario  Usuario  Otro \_\_\_\_\_  
Gerencia/Unidad/Región \_\_\_\_\_  
Teléfono contacto \_\_\_\_\_ Correo electrónico \_\_\_\_\_

Nombre Completo : \_\_\_\_\_  
RUT: \_\_\_\_\_ Cargo \_\_\_\_\_  
Calidad Jurídica Contrato  Honorario  Usuario  Otro \_\_\_\_\_  
Gerencia/Unidad/Región \_\_\_\_\_  
Teléfono contacto \_\_\_\_\_ Correo electrónico \_\_\_\_\_



**2. Narración circunstancial de los hechos.**

Resumen de los hechos constitutivos de la denuncia.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**3. Principales hallazgos en el proceso de investigación**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**4. Se reconocen conductas constitutivas de: (puede indicar más de una opción)**

Maltrato Laboral	<input type="checkbox"/>
Acoso Laboral	<input type="checkbox"/>
Acoso Sexual	<input type="checkbox"/>
Otra forma de violencia	<input type="checkbox"/>

En caso de detectar alguna otra forma de violencia indicar tipificación y proceso de derivación

---

---

---

---

---

---

---

---

5. Tipificación gravedad de los hechos

Grave	<input type="checkbox"/>
Muy Grave	<input type="checkbox"/>
Acción dolosa en proceso de denuncia	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>

Sanciones relacionadas con la tipificación

---

---

---

---

Firma Investigador(a)

Nombre investigador(a)

RUT

Cargo

---

---

---

3° COMUNÍQUESE a todo Sercotec



**CECILIA SCHRÖDER ARRIAGADA**  
**GERENTA GENERAL**  
**SERVICIO DE COOPERACIÓN TÉCNICA**

AGM/MJRS/JSQ/JCLA

**Distribución:**

A todo Sercotec

