

APRUEBA DE PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

RESOLUCIÓN N° 10.534

SANTIAGO, 31 de julio 2024.

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 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.
4. 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".
5. Que, el Servicio modifica las normas contenidas en el procedimiento de prevención, investigación, gestión, denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral o sexual, estableciendo el nuevo "procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo".
6. Que, según las facultades legales y estatutarias de las que me encuentro investida, esta Gerencia General,

RESUELVO:

- 1° **APRUEBESE** el nuevo Procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo.



**PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA,
INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO
LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

2024

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, que 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, 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, 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 acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, 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, acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, 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, sexual o violencia en el trabajo, desarrollando las condiciones óptimas y confidenciales para que se cumpla el debido proceso desde el momento de la denuncia hasta las posibles sanciones, incluidas las establecidas 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 con relación al género. En el mismo sentido, el Gobierno de Chile ha impartido un instructivo presidencial sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, 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 violencia en el trabajo de toda índole, tanto en el trato directo entre los trabajadores y trabajadoras como a través de los canales no presenciales tecnológicos, 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

- 2.1. Establecer un procedimiento para que SERCOTEC desarrolle de forma articulada y consecuente la eliminación de acciones o situaciones de maltrato, acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, constituyendo, además, mecanismos de prevención y control dentro del Servicio, con la finalidad de garantizar condiciones de respeto y buen trato.
- 2.2. Propender al establecimiento de medidas necesarias, enfocadas en la prevención del maltrato, acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo en SERCOTEC.
- 2.3. 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.

Asimismo, 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 prevención, denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo 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 o Celeridad:** 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 y perspectiva de Género:** incorporación en los procedimientos relativos a maltrato, acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, en aras a proteger y garantizar la igualdad de condiciones entre mujeres, hombres, y personas de la diversidad sexual en el contexto de un procedimiento de denuncia.
- g) **Debido Proceso:** Toda investigación deberá velar por el derecho a defensa, de conocer el contenido de la denuncia, la bilateralidad, la contradicción, la presunción de inocencia, la publicidad del procedimiento (respetando la privacidad de los involucrados) y el conocimiento previo de las sanciones que se aplicarán.
- h) **No discriminación arbitraria:** según el artículo 2°, inciso cuarto, 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.”*, y
- 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, mobbing¹, hostigamiento laboral, bullying² laboral, supervisión abusiva, etc. Sin embargo, los conceptos maltrato, acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo son los que se tratarán en este procedimiento.

“Cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes”. (Definición de la OIT)

Maltrato: Constituye maltrato todo acto físico, sexual, emocional, económico o psicológico que influya sobre otra persona, así como toda amenaza de cometer tales actos, lo cual incluye cualquier comportamiento que asuste, intimide, aterrorice, manipule, dañe, humille, culpe, lesione o hiera a alguien.

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 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”.*

¹ 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).

² 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, & García Fuentes, 2015)

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*”.

“Paralelamente se reconoce a las conductas que se enmarcan dentro de la violencia física, entre las que se encuentran”.

a) **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 insostenibles, entre otros.

b) **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 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.

a. 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 presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica”*. (Instructivo Presidencial del 2006 sobre Buenas Prácticas Laborales)

El maltrato no está dirigido a una persona en específico con el objetivo de desgastarla y que renuncie, como sucede en el acoso laboral. Se dirige a diversas personas indistintamente, aunque no sea a todo un grupo por igual, siendo conductas evidentes.

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.

i. Características principales para detectar el maltrato laboral

1. El maltrato es evidente, es decir, no se utilizan formas encubiertas para manifestar el maltrato.
2. El maltrato es esporádico, es decir, dependerá de la circunstancia o estado de ánimo del(la) maltratador(a).
3. 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).

ii. Ejemplos de conductas de Maltrato laboral

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

1. Deslizar comentarios denigrantes u ofensivos respecto a los(as) trabajadores(as) de manera ocasional.
2. Reaccionar de manera desproporcionada y magnificar situaciones problemáticas cuando las involucradas son mujeres.
3. Minimizar el aporte de mujeres o desvalorizar lo femenino.
4. Poner trabas o no hacer expedito el uso de permisos relacionados con maternidad o paternidad, entre otros.
5. 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.

j. Acoso Laboral o Mobbing

Es una conducta abusiva consciente y premeditada, realizada de forma sistemática y repetitiva, que atenta contra la dignidad o la integridad psicológica o física de un trabajador o trabajadora.

También se denomina acoso psicológico o psicoterror laboral. (Dirección del Trabajo, Cartilla Informativa El Acoso Laboral o Mobbing)

i. Características principales para detectar el acoso laboral.

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

ii. Ejemplos de conductas de Acoso Laboral

1. Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
2. Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
3. El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona
4. Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
5. Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
6. Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
7. Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
8. Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
9. Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
10. En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

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

1. 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.
2. 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.

3. Uso de tráfico de influencias en desmedro de otro trabajador o trabajadora.

c. Acoso Sexual:

En conformidad a lo señalado por el Código del trabajo en su art. 2, inciso segundo, “*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*”.

i. Características principales para detectar el acoso sexual.

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.

ii. Ejemplos de conductas de Acoso Sexual

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

1. Gestos y comentarios de connotación sexual.
2. Contacto físico (apretones, roces, abrazos) no deseados por la persona que los recibe, que tengan un carácter sexual.
3. Insinuación de juegos de connotación sexual.
4. 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.
5. Creación de ambientes o utilización de lenguaje de tipo sexual u obsceno o chistes o bromas subidos de tono.
6. Envío de fotografías de carácter íntimo de un trabajador o trabajadora.

d. Definición de Violencia de género

La violencia de género es una de las violaciones más generalizadas de los derechos humanos en el mundo.

Según Naciones Unidas “*La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las*

mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella.” (<https://unric.org/es/la-violencia-de-genero-segun-la-onu/>)

i. Características principales para detectar la violencia de género.

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

ii. Ejemplos de conductas de la violencia de género

1. Asumir funciones determinadas por pertenecer a un género determinado.
2. Actitudes violentas y denotativas.
3. Prohibir expresiones y participación conversaciones.
4. Intimidación.
5. Limitar posibilidades de crecimiento organizacional.
6. Ridiculizar por el género.
7. Limitar el derecho al cuidado de hijos e hijas tanto por las madres como por los padres.
8. Nombrar por su nombre registral en vez de aceptar y respetar a una persona por su nombre social.

e. Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:

“La violencia en el trabajo 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”. (concepto es incorporado por la Ley N°21.643, en su artículo 1, numeral 1, agregando al inciso 2° del artículo 2 del Código del Trabajo).

Sobre este punto, es importante precisar que, si bien, en general, dentro de la Ley N°21.643 se alude simplemente al concepto "violencia en el trabajo", lo cierto es que en la letra c), recién citada, lo definido es la "violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral", es decir, un acto lesivo proveniente de personas externas a la empresa. Lo anterior es relevante, puesto que no se pretende con esta definición establecer que la única forma de violencia en el trabajo es la ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, sino que el objeto es identificar este tipo de violencia dentro de las conductas contrarias a la dignidad de la persona, y otorgar de forma expresa herramientas a las y los trabajadores que les permitan ejercer su derecho a una relación laboral libre de violencia, obligando al empleador a tomar medidas para protegerlas. (Ord. N°362/19 de 07.jun.2024, de la Dirección del Trabajo).

Algunos ejemplos:

1. Gritos o amenazas
2. Uso de garabatos o palabras ofensivas
3. Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
4. Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
5. Robo o asaltos en el lugar de trabajo

f. Comportamientos incívicos: El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el

comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

1. Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
2. Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
3. El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
4. Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

g. Sexismo: Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos, de sexismo hostil es:

1. Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
2. Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
3. Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
4. Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

1. Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como "mansplaining",
2. Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como "manterrupting".
3. Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica "sexismo benevolente"

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las

evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política del Servicio o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

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, cuenta con un Protocolo Preventivo del **Acoso Sexual, Laboral y La Violencia en El Trabajo**, que promueve ambientes laborales saludables y de respeto a la dignidad de las personas, acciones de difusión, sensibilización y difusión de estos temas, que contiene la política institucional respecto al tema.

El protocolo preventivo anual se deberá presentar y actualizar el 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, acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. 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, acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo, 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 de Prevención, Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.
- 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, acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo de acuerdo con el 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, acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, 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 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.

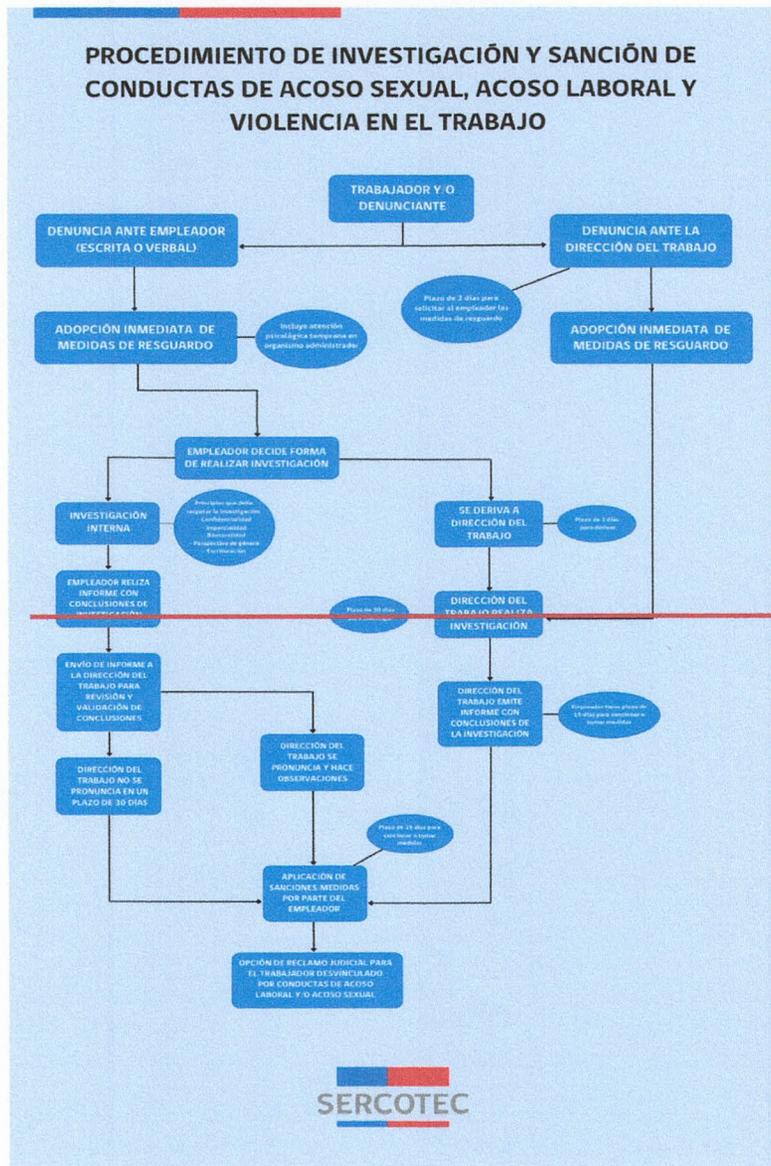
8. ROLES INVOLUCRADOS EN EL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

- a) **Denunciante:** Persona que pone en conocimiento el eventual hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.
- b) **Denunciada(o):** Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia de maltrato, acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.
- c) **Afectada(o):** Persona en quien recae la acción de maltrato, acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.
- d) **Testigos:** Personas que tienen conocimiento de los hechos eventualmente constitutivos de maltrato, acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. Las(os) testigos pueden 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 derivadas y dirigidas desde el canal de denuncia electrónico hacia el correo electrónico del Gerente de Personas, o la persona que designe a quienes los subroguen. Cuando se recepcione de forma física o mediante correo electrónico, y en ambos casos adjuntando el formulario (**ANEXO N°1**), serán entregadas al Gerente de Personas, Fiscal, o a quien los subrogué, y/o a quien se designe para comenzar con el proceso de investigación. El trabajador o trabajadora responsable de la investigación deberá cumplir con un perfil que contenga al menos los siguientes requisitos: tener formación en perspectiva de género, derechos fundamentales, maltrato, acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, 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, sexual o violencia en el trabajo, quien deberá dar cumplimiento a los principios señalados en este procedimiento, en especial, a los principios de confidencialidad, rapidez, celeridad, 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, y en caso de 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 para denunciar y comenzar con los procesos de investigación y sanción, se basan en el siguiente flujo:



a) 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 laboral, sexual o violencia en el trabajo, tiene derecho a denunciarlos de manera verbal o por escrito al Servicio, indicando la siguiente información: ~~CON SU~~ nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal.

El denunciante distinto del afectado deberá indicar la información requerida y, además la representación que invoca. De no presentarse esta invocación se entenderá por no presentada la denuncia.

- Denuncia realizada verbalmente: la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante y una copia de ella, deberá entregarse a esa persona.

- Denuncia realizada de manera escrita:

- a) A través del canal de denuncia digital en sistema informático disponible en la página web, intranet del servicio y Google forms.
- b) A través de un formulario escrito (**Anexo N°1**) que será enviado vía correo electrónico a todo el personal y se encontrará disponible en la página web e intranet del servicio.
- c) 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 de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, o bien “denuncia maltrato”, Etc.). 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 y efectividad, se recomienda que toda denuncia sea 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 o relación con 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(a) u otro funcionario(a) designado por este(a), y en caso de ser él o la gerente(a) de personas el sujeto a investigar, el o la gerente(a) general realizará la investigación, y/o designará a un investigador quien debe ser un par jerárquico o superior.

b. PLAZOS ASOCIADOS AL INICIO DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Recepcionada la denuncia se adoptarán de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, las cuales les serán notificadas de manera escrita a los involucrados y a sus jefaturas.

La Gerencia de Personas y /o el investigador designado comenzará de forma inmediata la investigación de la denuncia, la cual será efectuada 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 un plazo no superior a 3 días corridos.

c. 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 laboral, sexual o violencia en el trabajo. 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 actuario(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.

c.1. 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) Proporción de atención psicológica temprana a través de la mutualidad para la persona 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.

c.2. 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.

c.3. CIERRE DE LOS CASOS.

- a) **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 laboral, sexual o violencia en el trabajo.

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 la investigación, con indicación expresa si se ha configurado o no la conducta de maltrato, acoso sexual o laboral, violencia en el trabajo y las medidas de resguardo y sanciones que el investigador o investigadora propone para el caso.

El informe deberá ser entregado a la Gerente de Personas, (en caso de que el investigado o investigada sea él o la Gerente de Personas, será enviado a la Gerente General), quienes deberán remitirlo a la Inspección del Trabajo correspondiente. Se deberá esperar 30 días el pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, cuyas observaciones se deben realizar a la brevedad, para luego en un plazo de 15 días tomar las medidas y aplicar sanciones correspondientes en base a la investigación. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por SERCOTEC, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

La resolución se deberá notificar a las partes involucradas, en el formato de informe (ANEXO 2) dejando registro de esta actuación.

b) Medidas sancionatorias.

Las sanciones contempladas por SERCOTEC para este tipo de conductas se encuentran dispuestas en la Resolución N° 10.424, de 27.dic.2023, Instructivo del Procedimiento de denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato, Acoso Sexual o Laboral, y son los siguientes:

- 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, maltrato o acoso laboral como una causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad a lo previsto en el artículo 160, N°1, letra b), c) y f) del Código del Trabajo, respectivamente.
- d) En el caso de que la conducta de maltrato, acoso laboral y sexual, sea corroborada en el proceso investigativo la pertinencia de la denuncia será categorizada con la mayor sanción.

10. 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%20%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, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO



FORMULARIO DENUNCIA

Folio N° _____ Fecha de Recepción _____

1. Identificación de quien suscribe el formulario (marque la casilla que corresponda)

¿Es usted trabajador o trabajadora de Sercotec?

Sí

No

Seleccione si es usted el afectado/a (víctima del hecho), o si es denunciante (observador/a del hecho). Marque solo un óvalo:

Afectado/a
Denunciante

A continuación, indique su información personal, (los campos con * son obligatorios):

RUT *	
Nombres *	
Apellido Paterno *	
Apellido Materno *	
Número de contacto	
Correo de contacto *	

En caso de que usted no sea el afectado/a, por favor, llene los siguientes campos con la información del afectado/a, (los campos con * son obligatorios):

RUT *	
Nombres *	
Apellido Paterno *	
Apellido Materno *	
Número de contacto	
Correo de contacto *	



FORMULARIO DENUNCIA

Seleccione la relación del afectado o afectada con Sercotec (Marca solo un óvalo):

Trabajador/a de Sercotec
Otro (Escriba cual): _____

2. Narración circunstancial de los hechos

Seleccione el tipo de denuncia (Marca solo un óvalo):

Maltrato
Acoso Laboral
Acoso Sexual
Violencia en el trabajo

Indique la **dirección** del lugar donde ocurrieron los hechos (Especifique lo que más pueda, incluya comuna y/o región):

Calle: _____ N°: _____ Comuna y/o Región _____

Indique si el lugar corresponde a alguna de las siguientes opciones (Marca solo un óvalo).

Oficinas Sercotec (Nivel central o Regiones)
Oficinas Agente Operador Sercotec
Punto Mipe Sercotec
Centro de Desarrollo de Negocios Sercotec
Otro (escriba cuál): _____

Indique la fecha de la ocurrencia del hecho:

Día _____ Mes _____ Año _____



FORMULARIO DENUNCIA

Identificación del denunciado o denunciada

Por favor, llene los siguientes campos con la información del denunciado/a, le recordamos que el denunciado/a corresponde a la persona que da origen al hecho, (los campos con * son obligatorios):

RUT	
Nombres *	
Apellido Paterno *	
Apellido Materno *	
Número de contacto	
Correo de contacto *	

Seleccione la relación del denunciado o denunciada con Sercotec (Marca solo un óvalo):

Trabajador/a de Sercotec

Otro (Escriba cual): _____



FORMULARIO DENUNCIA

3. Comprobante de denuncia de maltrato, acoso laboral y/o sexual, y violencia en el trabajo (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/o sexual y violencia en el trabajo (Copia denunciante)

Folio N° _____ Fecha de Recepción _____
Hora de Recepción _____

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

Folio N° _____ Fecha de envío _____

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 _____





INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN

PARA LAS CONDUCTAS DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

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

Acoso Laboral

Acoso Sexual

Violencia en El Trabajo

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



INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN

PARA LAS CONDUCTAS DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

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)

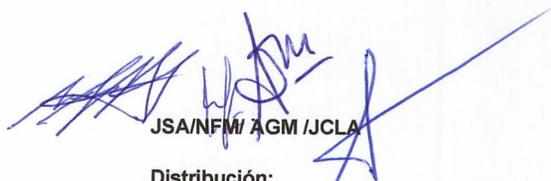
RUT

Cargo

3° COMUNÍQUESE a todo Sercotec.


MARIA JOSÉ BECERRA MORO
GERENTA GENERAL
SERVICIO DE COOPERACIÓN TÉCNICA




JSA/NFM/AGM/JCLA

Distribución:
A todo Sercotec

