



SENC
Ministerio del Trabajo
y Previsión Social

Gobierno de Chile

REF: Apruébese procedimiento de Denuncia
del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual de
SENC

RESOLUCIÓN EXENTA Nº

5060

SANTIAGO, 16 NOV 2017

VISTO:

Las atribuciones que me confieren la Ley Orgánica N° 19.518 del año 1998, Estatuto de Capacitación y Empleo, lo señalado en su Reglamento Orgánico, contenido en el D.S. N° 98 de 1998 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; el artículo n° 5 del D.F.L. N° 1-13.653 de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases generales de la Administración del Estado; lo dispuesto en la Ley N° 16.744; la resolución n° 1600, de 2008 de la Contraloría General de la República, y

CONSIDERANDO:

1. La necesidad de contar con un procedimiento que permita actuar oportunamente frente a la denuncia del maltrato, acoso laboral y sexual,

2. Que, este procedimiento se enmarca bajo directrices de lo establecido en la legislación vigente.

RESUELVO:

1.- Apruébese Procedimiento de Denuncia del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



PEDRO GOIC BOROEVIC
DIRECTOR NACIONAL

SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO

LSV/MMD/YRB/BNS/CQV/rmp

Distribución:

- Directoras/es Regionales.
- Jefas/es de Departamento.
- Asociación de Funcionarios SENCE, ANFUSEN
- Archivo Dirección Nacional
- Archivo Unidad de Personas.
- Oficina de Partes.



SENEC
Ministerio del Trabajo
y Previsión Social

Gobierno de Chile

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Página 1 de 19

Versión : 0

Fecha Versión:1 DE AGOSTO DE 2017

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

UNIDAD DE PERSONAS

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

SENEC



PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Página 2 de 19

Versión : 0

Fecha Versión: 1 DE AGOSTO DE 2017

1. Consideraciones Generales

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, en el marco de la modernización del Estado y la mejora de la gestión pública, ha decidido implementar el Procedimiento de denuncia y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual con el objetivo de formalizar y resguardar las denuncias relativas a esta temática, entregando a sus funcionarios/as todas las condiciones necesarias para poder denunciar conductas que trasgredan la integridad física, moral o psicológica de sus trabajadores/as y sancionarlas oportunamente.

De este modo, nuestro Servicio Nacional, también hace eco de los principios orientadores y ejes fundamentales, señalados en el Instructivo Presidencial de Buenas Prácticas Laborales, como asimismo, de lo indicado en el Código de Ética de nuestra Institución, en relación a esta materia.

2. Objetivos

Entregar un marco conceptual y legal sobre el Maltrato, Acoso Laboral y Sexual.

Establecer un procedimiento mediante el cual se formalice la instancia en que SENCE declara lo que se debe hacer cuando se enfrentan situaciones de maltrato, acoso laboral y sexual, constituyendo a su vez, un mecanismo de control social dentro de la organización, con la finalidad de generar las condiciones de respeto y buen trato al interior del Servicio.

Comprometer el desarrollo de acciones para generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales y adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto y buen trato, sin distinción de género, promoviendo sanos ambientes laborales y previniendo situaciones y acciones que menoscaben la dignidad de las personas.

3. Alcance

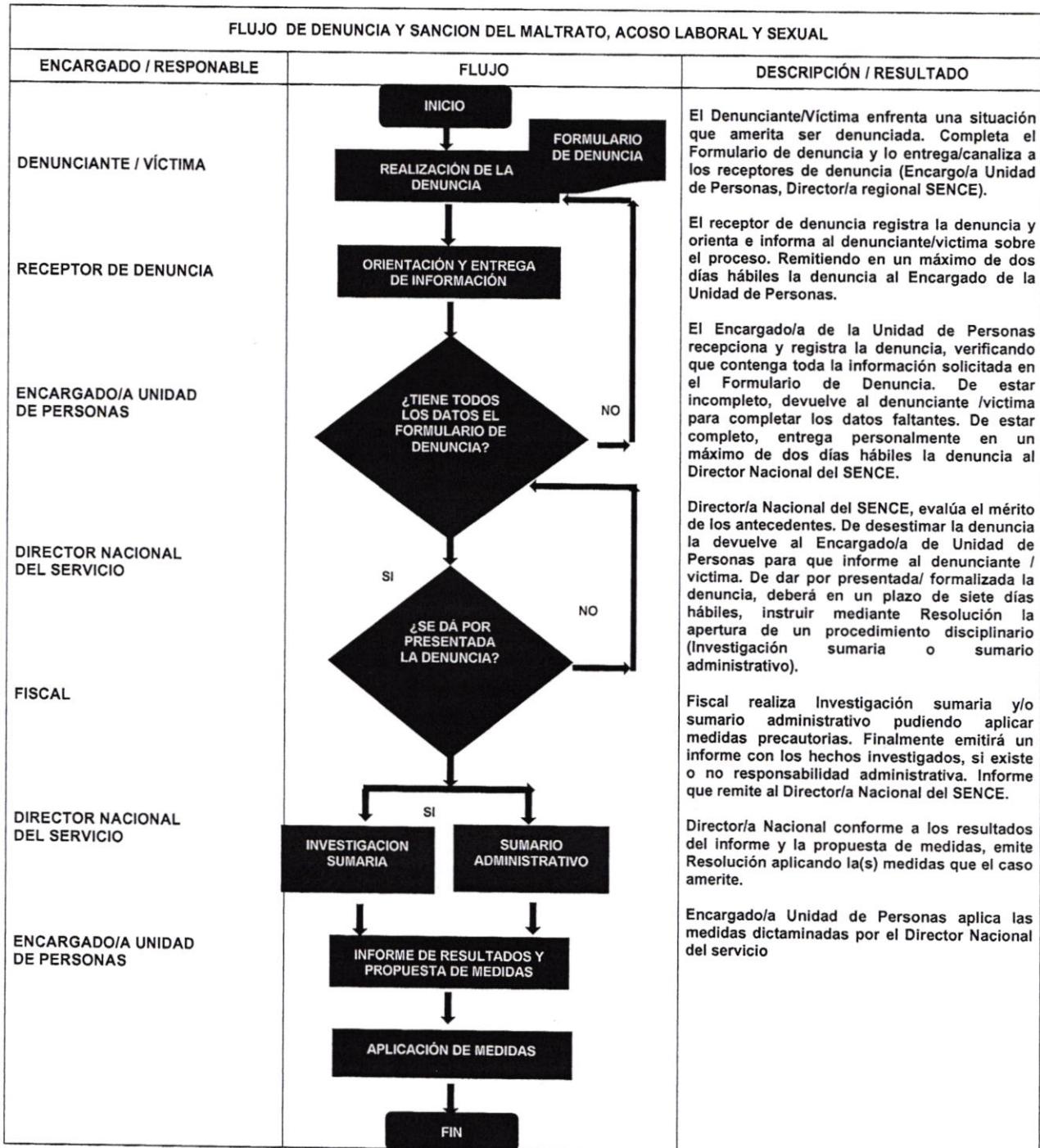
El procedimiento de denuncia del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual está dirigido a todos/as los funcionarios/as y trabajadores/as independiente de su calidad jurídica y condición contractual, que se desempeñen en todas las dependencias del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE.



PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Página 3 de 19
Versión : 0
Fecha Versión: 1 DE AGOSTO DE 2017

4. FLUJOGRAMA





PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Página 4 de 19

Versión : 0

Fecha Versión: 1 DE AGOSTO DE 2017

5. Descripción del Procedimiento de Denuncia.

a. Formalización de la denuncia

La Denuncia es el acto formal de dar a conocer la situación irregular que está experimentando un/a funcionario/a y que puede corresponder a una situación de maltrato, acoso laboral y sexual. La denuncia deberá ser remitida por el/la afectado/a o por el denunciante ante el/la receptor/a de denuncia.

La denuncia podrá realizarse en forma escrita o en forma verbal.

- Para la **denuncia escrita**, deberá completar y firmar el Formulario de Denuncia de Maltrato, acoso Laboral y Sexual (ver anexo N° 5).
- Para la **denuncia verbal**, el funcionario que reciba la denuncia, deberá completar el Formulario de Denuncia de Maltrato, acoso Laboral y Sexual e incluir la firma del denunciante y la identificación de quién completó el Formulario.

i) La denuncia deberá ser fundada y completada con todos los datos requeridos en el formulario (Anexo N° 5)

ii) Las denuncias que no cumplan con lo prescrito anteriormente se tendrán por no presentadas.

Las denuncias se pueden entregar en Oficina de Partes del Nivel Central o de cualquier Dirección Regional, en un sobre cerrado que en su exterior indique el carácter confidencial del contenido, el cual debe ser dirigido directamente al receptor/a de denuncia, o presentarlo presencialmente a los receptores/as de denuncia (Director/a Regional o Encargado/a Unidad de Personas).

b. Canalización de la Denuncia

El receptor de la denuncia o Dirección Regional respectiva, deberá registrar la recepción de la denuncia y entregar copia del registro al denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de tramitación de la denuncia. No es función del Receptor decidir si debe presentarse o no una denuncia ni realizar investigaciones para verificar su veracidad.

El/la Director/a Regional o Encargado/a de la Unidad de Personas, será quien reciba la denuncia, personalmente o desde la respectiva Oficina de Partes, teniendo un plazo de dos días hábiles para entregar el Formulario de Denuncia y los antecedentes del caso al Director Nacional. Estos antecedentes deberá entregarlos personalmente en formato físico, debiendo el/la Encargado/a de la Unidad de Personas consignar su firma y fecha de recepción de documentos (ver anexo N°6).



PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Página 5 de 19

Versión : 0

Fecha Versión: 1 DE AGOSTO DE 2017

El/la Encargada/o de la Unidad de Personas o el cargo que corresponda a este rol, recepcionará la denuncia y los antecedentes y verificará que cumpla con lo definido en el flujoograma de este procedimiento, no correspondiéndole pronunciarse al respecto, y deberá remitirlos al Director Nacional (según normativa del proceso) personalmente, en un plazo máximo de dos días hábiles. El/la Director/a deberá consignar su firma y fecha de recepción en el Registro de Denuncia (Anexo N°6). Asimismo, el Encargado de Unidad de Personas podrá comunicarse con el denunciado con el objetivo de informarle sobre la existencia de un proceso en curso, sin entregarle detalles de la denuncia en su contra.

El Director/a Nacional del Servicio o quien lo subrogue, tendrá un plazo de siete días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia, para resolver si tendrá o no, por presentada la denuncia. Si transcurrido dicho término no ha habido pronunciamiento, la denuncia se tendrá por presentada.

c. Investigación de la Denuncia

Una vez formalizada la denuncia, conforme las exigencias expuestas en el presente procedimiento de este acápite, en los casos en que la denuncia sea entendida como presentada, el Director/a Nacional del Servicio o quien lo subrogue, deberá dentro de los siete días hábiles siguientes, ordenar mediante resolución exenta, la apertura de un procedimiento disciplinario (Investigación sumaria o sumario administrativo), con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades administrativas involucradas en aquellas que pudiesen atentar contra el Principio de Probidad Administrativa, y muy especialmente, aquellas que puedan implicar atentados a la dignidad de las personas, proponiendo la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.

d. Medidas Precautorias

En el caso que la denuncia presentada derive en un Sumario Administrativo, durante su instrucción, de estimarlo necesario, el/la fiscal podrá aplicar a la persona inculpada/o, entre otras, alguna de las medidas cautelares, establecidas en el artículo 136° del Estatuto Administrativo, a saber: Suspensión de sus funciones o destinación transitoria a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad.

La aplicación de alguna de estas medidas preventivas no será considerada un detrimento a la posición que ostenta la parte denunciada ni una sanción para la misma.

Los/las funcionarios/as que según el artículo 61 letra k) de la ley N°18.834, denuncien ante el Ministerio Público o ante la policía, si no hubiere fiscalía en el lugar en que el funcionario presta servicios, con la debida prontitud, los crímenes o simples delitos y a la autoridad competente los hechos de carácter irregular, especialmente de aquéllos que contravienen el principio de probidad administrativa regulado por la ley N°18.575, tendrán conforme al Artículo 90 letra a) del Estatuto Administrativo, los siguientes derechos:



PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Página 6 de 19
Versión : 0
Fecha Versión: 1 DE AGOSTO DE 2017

- i) No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, iniciados a partir de la citada denuncia.
- ii) No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.
- iii) No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales. Aceptada la denuncia por una autoridad competente, la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a la protección que establece este artículo.

e. Sobre una Falsa Denuncia

Si se comprueba que se utilizó maliciosamente el procedimiento para denunciar a una persona, con la finalidad de perjudicar su honra, dignidad y estabilidad laboral; la autoridad, o quien haga de esta, podrá tomar las medidas disciplinarias correspondientes, previa investigación sumaria y/o sumario administrativo, que permita determinar los hechos falsamente denunciados y los respectivos responsables. También, la persona afectada puede recurrir a los Tribunales de Justicia. Es responsabilidad del Receptor de la denuncia y del Encargado de la Unidad de Personas explicar las consecuencias de una falsa acusación en el momento de la recepción de los antecedentes por parte del denunciante.

f. Publicidad del procedimiento

Un ejemplar del presente "Procedimiento de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual" deberá encontrarse disponible en la intranet del servicio. La Unidad de Personas se encargará de la debida difusión entre los trabajadores de la Institución y de quienes se incorporen a la misma.



PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Página 7 de 19
Versión : 0
Fecha Versión: 1 DE AGOSTO DE 2017

ANEXO N° 1

PRINCIPIOS ORIENTADORES

- a) Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de maltrato y acoso laboral y sexual, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente en quién asume la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento, tanto en la relación con los involucrados, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que los/as trabajadores/as tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y que el proceso tendrá el carácter de reservado.
- 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 diligencia y 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) Colaboración:** Es deber de cada persona que se desempeñe en el Servicio, cualquiera sea su jerarquía, calidad jurídica y/o tipo de contratación, colaborar con la investigación, cuando se manejen antecedentes e información fidedigna, que aporten al proceso de investigación.
- g) Debido proceso:** se debe tener presente que cada proceso investigativo está basado en la presunción de inocencia, frente a lo cual es necesario validar los derechos propios de cada persona involucrada en el proceso.

76



PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Página 8 de 19
Versión : 0
Fecha Versión: 1 DE AGOSTO DE 2017

ANEXO N° 2

MARCO JURÍDICO

- a) Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19º número 1. “El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona”.
- b) La Ley N°18.575, “Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado”
- c) Ley N°18.834, “Estatuto Administrativo”
- d) Ley N°20.005 (DO 18/03/2005), que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo y el Código de Trabajo.
- e) Ley N°20.607 (DO 8/02/2012), que tipifica y sanciona el acoso laboral e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo y el Código de Trabajo.
- f) Dictámenes Contraloría General de la República.
- g) Instructivo Presidencial del Buenas Prácticas Laborales.
- h) Código de Ética, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo



PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Página 9 de 19
Versión : 0
Fecha Versión: 1 DE AGOSTO DE 2017

ANEXO N° 3

MARCO CONCEPTUAL

a) Maltrato

Se define como cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, actitudes, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo o un grupo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.

Constituye un atentado a la dignidad de una persona y al igual que acoso laboral, es una conducta que constituye agresión, y que puede ser ejercida por una jefatura, un par o un conjunto de compañeros de trabajo, de manera ascendente o descendente. El efecto de esta acción agresiva puede ser el menoscabo y humillación, causado por acciones discriminatorias u otras que vulneren sus derechos fundamentales.

SENCE, tiene el convencimiento que el maltrato afecta la dignidad de las personas, ya que degrada a quienes lo padecen y que por ende, debe ser tratado con la misma importancia y complejidad de otras conductas violentas.

Características y/o conductas más comunes del maltrato laboral:

i) La conducta violenta es generalizada ya que no existen distinciones frente a la "victima", 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, se debe considerar que el foco principal es 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.

ii) La acción es evidente, debido a que cuando nos referimos a conductas de maltrato estamos frente a acciones que no son encubiertas, vale decir, que se realizan sin importar si existen testigos, sin importar contexto ni lugar, pareciera que el agresor no quiere ocultar su accionar, ya que lo más probable es que no le importe o que la conducta está naturalizada en la persona, entonces no es cuestionada por quien la ejerce.

b) Acoso Laboral

Es una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud), consciente y premeditada que se hace de forma sistemática y repetitiva, afectando la dignidad o integridad psíquica o



PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Página 10 de 19

Versión : 0

Fecha Versión: 1 DE AGOSTO DE 2017

física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo. El acoso laboral causa perturbaciones en las relaciones entre las personas, así como en la propia organización del trabajo. El artículo 2º del Código del Trabajo señala que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona y lo define como “*toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.* Señala además que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona”.

Tipos de Acoso Laboral

De acuerdo a la jerarquía del acosador y del afectado/a, puede ser clasificado en:

Jerárquico o Descendente: Se define como el acoso ejercido por una persona que ostenta un cargo jerárquico superior al cargo ocupado por la víctima, haciendo abuso de su poder.

Horizontal: Es el acoso ejercido por un par o compañero de trabajo de la víctima, donde ambos podrían eventualmente ocupar el mismo cargo al interior de la Institución.

Ascendente: La víctima se constituye en una persona que ocupa un cargo de nivel superior al que ostenta/n el o los acosadores al interior de la Institución, es decir, un cargo jerárquico superior se ve agredido por uno o más de sus subordinados.

Conductas de Acoso Laboral

Es posible distinguir determinadas situaciones o hechos concretos, que ejercidos de manera prolongada y sistemática por una o más personas pueden catalogarse de acoso laboral.

La Dirección Nacional del Servicio Civil sugiere las siguientes conductas como Acoso Laboral:

1. Gritar, avasallar o insultar en público o en privado
2. Asignar tareas con plazos imposibles de cumplir.
3. Sobrecargar de trabajo selectivamente a la víctima.
4. Amenazar o coaccionarla.
5. Quitar áreas de responsabilidad o incluso no asignar tareas a realizar.
6. Modificar responsabilidades o atribuciones, sin aviso o comunicación previa al trabajador/a.
7. Tratar de una manera diferente o discriminatoria.
8. Ignorar o excluir al trabajador/a en horario laboral.
9. Retener u ocultar información y herramientas necesarias para el trabajo que realiza la víctima o manipular dicha información para inducirle a error.
10. Difamar, profesional o personalmente, a la víctima.



PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Página 11 de 19
Versión : 0
Fecha Versión: 1 DE AGOSTO DE 2017

11. Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas.
12. Castigar o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa.
13. Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos.
14. Animar a otros compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores, ya sea mediante coacción, persuasión o abuso de autoridad.
15. Aislamiento y negación de la comunicación.
16. Deterioro de sus condiciones de trabajo.
17. Denegación injustificada de acceso a periodos de licencias médicas, permisos y actividades de formación.
18. Comunicación verbal violenta (gritos, insultos).

Cuadro diferenciador entre maltrato y acoso laboral

Maltrato Laboral	Acoso Laboral
Conducta generalizada	Conducta es selectiva
Acción Evidente	Acción silenciosa o evidente
No existe un objetivo común	Su objetivo es desgastar a la/s víctima/s
Agresión esporádica	Hostigamiento reiterado
Afecta la dignidad de las personas	Afecta dignidad de las personas

c) Marco Conceptual del Acoso Sexual

El Acoso Sexual, es una forma de discriminación que ocurre cuando una conducta no deseada, de naturaleza sexual, interfiere con el trabajo individual y se constituye en una forma de comportamiento intolerable, que atenta contra los derechos fundamentales de la persona. El acoso sexual incluye una serie de agresiones, desde molestias a abusos serios que pueden llegar a involucrar actividad sexual

El acoso sexual es una forma de violencia sexual que tiene connotaciones tanto de violencia física como psicológica. Es una de las experiencias más degradantes y ofensivas que puede sufrir una persona y puede darse entre pares o con subalternos.

El acoso sexual está tipificado y sancionado por la Ley N°20.005.

Tipos de Acoso Sexual

La ley N°20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual considera dos tipos, a saber:

Acoso quid pro quo (Acoso Sexual Vertical): Más conocido como *chantaje sexual*, en el cual se fuerza a una persona a elegir, entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ser perjudicado en ciertos beneficios o condiciones de trabajo.



PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Página 12 de 19

Versión : 0

Fecha Versión: 1 DE AGOSTO DE 2017

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

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

Conductas de Acoso Sexual

- Gestos y connotaciones.
- Apretones de hombros, roces, abrazos (aparentemente casuales).
- Proposiciones verbales de carácter sexual.
- Lenguaje sexual u obsceno.
- Cartas, correo electrónico, misivas.
- Conducta no verbal (exhibición de fotos obscenas, con características sexuales).



PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Página 13 de 19
Versión : 0
Fecha Versión: 1 DE AGOSTO DE 2017

ANEXO N° 4

ACTORES Y RESPONSABLES DEL PROCEDIMIENTO

a) Víctima: La palabra proviene del latín víctima y hace referencia, a la persona que ha sufrido las consecuencias de un daño, perjuicio, quedando afectado, bien sea física o emocionalmente.

Es el/la funcionario/a o trabajador/a en quien recae la acción de maltrato, acoso laboral y sexual, independiente de su calidad jurídica y condición contractual, que se desempeñen en todas las dependencias del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE.

b) Denunciante: Persona que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral y sexual, ya sea porque sufre el acoso de manera personal, o es testigo de una situación de acoso a un tercero/a.

Es el/la funcionario/a que realiza una denuncia por presunta situación de maltrato, acoso laboral y sexual, y que decide formalizar personalmente la situación que le afecta a él o a un tercero, acercándose al /la receptor/a de denuncia.

c) Denunciado/a: Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia.

Es el/la funcionario/a que realiza una serie de actitudes, comportamientos, hostigamientos y humillaciones, hacia otro/a funcionario/a del Servicio y que ha sido señalado por el/la denunciante como el/la responsable de los hechos relatados

d) Receptor/a de Denuncia: Persona encargada de recibir y canalizar la denuncia, debiendo registrar la recepción de la misma y entregar copia del registro al denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.

Es el/la funcionario/a encargado/a de canalizar la denuncia y los antecedentes: recibe las denuncias de parte del denunciante o víctima y las envía con celeridad y confidencialidad al Encargado/a de la Unidad de Personas. Además, entrega información del Procedimiento y de cómo procede una denuncia.

Los receptores de denuncia serán; 1) Director/a Regional y 2) Encargado/a Unidad de Personas, quienes deberán registrar la recepción de la misma y entregar copia del registro al denunciante. En el caso de que la denuncia sea hacia el/la Director/a Regional se deberá realizar la denuncia al quién esté a cargo de la Unidad de Personas y si la denuncia es hacia el/la Encargado/a de la Unidad de Personas, la denuncia se deberá realizar a quién subrogue.



PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Página 14 de 19

Versión : 0

Fecha Versión: 1 DE AGOSTO DE 2017

e) Encargado/a Unidad de Personas: Persona encargada de entregar la información sobre cómo procede la denuncia, recibiéndola, enviándola con celeridad en los plazos correspondientes y garantizando confidencialidad a la jefatura superior del Servicio. No es su función decidir si debe o no presentarse una denuncia ni realizar investigaciones para verificar su veracidad. Además, está a cargo de que en la Unidad a su cargo, se implementen las medidas necesarias para restaurar el clima laboral en el área afectada y administra la información general de las denuncias. Además, puede entregar información del estado de las denuncias.

f) Director/a Nacional: Encargado/a de desestimar la denuncia o instruir la realización del proceso administrativo disciplinario, con la finalidad de investigar los hechos denunciados. Analiza la denuncia y antecedentes, define si la denuncia se da por presentada e instruye el procedimiento disciplinario correspondiente (Investigación Sumaria o Sumario Administrativo).

g) Comité de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual: Estará integrado por 5 miembros, compuestos por un representante de la Dirección Nacional, un representante de la Unidad de Personas, un representante del comité de género, un representante de la asociación de funcionarios (ANFUSEN) y un representante del sindicato de Honorarios (SITHOSEN). Su función es monitorear el cumplimiento del procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual, como la presentación de iniciativas de mejoras a dicho procedimiento. Además, podrá solicitar al Encargado/a de la Unidad de Personas estadísticas respecto al número de denuncias presentadas, como de las medidas aplicadas para restaurar el clima laboral en las áreas y equipos de trabajo afectados.



PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Página 15 de 19
Versión : 0
Fecha Versión: 1 DE AGOSTO DE 2017

ANEXO N° 5

FORMULARIO DE DENUNCIA DE MALTRATO, ACOSO SEXUAL Y LABORAL

FORMATO DE DENUNCIA

FECHA

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA DENUNCIA

NOMBRE	
EDAD	
PUESTO	
DEPENDENCIA	
SEXO	
TELÉFONO	
CORREO ELECTRÓNICO	
NOMBRE DEL JEFE(A) INMEDIATO	
CARGO DEL JEFE(A) INMEDIATO	

DATOS DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE PRESENTA LA DENUNCIA

NOMBRE	
EDAD	
PUESTO	
DEPENDENCIA	
SEXO	
TELÉFONO	
CORREO ELECTRÓNICO	
NOMBRE DEL JEFE(A) INMEDIATO	
CARGO DEL JEFE(A) INMEDIATO	

DETALLES DE LA DENUNCIA

FRECUENCIA CON LA QUE HAN SUCEDIDO LOS HECHOS

UNA VEZ	
---------	--



PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Página 16 de 19
Versión : 0
Fecha Versión: 1 DE AGOSTO DE 2017

VARIAS VECES	
DE MANERA CONTINUA HASTA LA FECHA ACTUAL	

EN CASO DE HABER SIDO UNA SOLA VEZ, PRECISAR FECHA, HORA Y LUGAR

EN CASO DE HABER SIDO VARIAS VECES, DESCRIBIR EL PERÍODO APROXIMADO EN EL QUE HA SIDO VÍCTIMA

LA ACTITUD DE LA PERSONA A LA CUAL DENUNCIA FUE

ABIERTA Y CLARA	
AMENAZANTE	
INSINUANTE O SUTIL	

LA REACCIÓN INMEDIATA DE USTED FUE

IGNORAR	
CONFRONTAR	
OTRO	

CUANDO SUcedieron LOS HECHOS

NADIE LOS PRESENCIÓ	
LOS PRESENCIÓ UNA PERSONA	
LOS PRESENCIARON VARIAS PERSONAS	

CAMBIOs QUE SE DIERON EN SU SITUACIÓN LABORAL DESPUÉS DE LOS HECHOS

SIGUE IGUAL	
TENSIÓN, ESTRÉS E INCOMODIDAD EN EL ÁREA DE TRABAJO	
LE CAMBIARON DE ÁREA	
OTRO	

DE HABER PERSONAS QUE HAYAN PRESENCIADO LOS HECHOS PROPORCIONE SUS DATOS

--



SENCE
Ministerio del Trabajo
y Previsión Social

Gobierno de Chile

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Página 17 de 19

Versión : 0

Fecha Versión: 1 DE AGOSTO DE 2017

NIVEL JERÁRQUICO DEL ACUSADOR

NIVEL SUPERIOR
IGUAL NIVEL
NIVEL INFERIOR

¿LA VÍCTIMA TRABAJA DIRECTAMENTE CON LA PERSONA DENUNCIADA?

SI	
NO	
A VECES	

DESCRIPCIÓN DE LAS CONDUCTAS MANIFESTADAS POR EL DENUNCIANTE

¿COMUNICÓ LOS HECHOS A ALGUIEN MÁS A PARTE DE ESTA DENUNCIA? DESCRIBA A QUIÉN O A QUIENES

Digitized by srujanika@gmail.com

¿HA PUESTO EN CONOCIMIENTO DEL HECHO A SU JEFE INMEDIATO?

SI	
NO	

PARA DAR UN FUNDAMENTO A LOS HECHOS SE CUENTA CON

NINGUNA EVIDENCIA
DOCUMENTOS DE RESPALDO
FOTOGRAFÍAS
TESTIGOS
CORREOS ELECTRÓNICOS



SENCE
Ministerio del Trabajo
y Previsión Social

Gobierno de Chile

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Página 18 de 19

Versión : 0

Fecha Versión: 1 DE AGOSTO DE 2017

OTROS

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS

—
FIRMA DEL/LA DENUNCIANTE



PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Página 19 de 19
Versión : 0
Fecha Versión: 1 DE AGOSTO DE 2017

ANEXO N°6

RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS

COMPROBANTE RECEPCIÓN DOCUMENTO COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

NOMBRE/FIRMA/ FUNCIONARIO/A

FECHA ____ / ____ / ____ /

(FECHA ENTREGA DEL DOCUMENTO)

NOMBRE –FIRMA –RECEPTOR/A

COMPROBANTE RECEPCIÓN DOCUMENTO COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO

NOMBRE/FIRMA/ FUNCIONARIO/A

FECHA ____ / ____ / ____ /

(FECHA ENTREGA DEL DOCUMENTO)

NOMBRE –FIRMA –RECEPTOR/A