



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

**EMPRESA NACIONAL DE MAQUINARIAS SPA
77.642.934-1
2024**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
Objetivo.....	3
Alcance.....	3
Conocimiento.....	3
DEFINICIONES Y MARCO CONCEPTUAL.....	3
a. Acoso sexual.....	3
b. Acoso laboral.....	4
c. Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral.....	4
d. Conductas que, en general, no son consideradas acoso ni violencia.....	5
PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.....	5
DERECHOS Y DEBERES DE LA EMPRESA Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.....	6
a) Personas trabajadoras.....	6
b) ENM.....	6
PROCESO DE GESTIÓN DEL RIESGO.....	6
GESTIÓN PREVENTIVA.....	7
1. Identificación de los factores de riesgo.....	7
2. Medidas para la prevención.....	9
3. Mecanismos de seguimiento.....	10
MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS.....	11
DIFUSIÓN.....	11
Anexo I FORMATO ACTA DE DENUNCIA.....	12
Anexo II FORMATO DE COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA.....	14

INTRODUCCIÓN

En virtud de la ley N°21.643 (“Ley”), Empresa Nacional de Maquinarias SpA (“ENM” o la “Empresa”) ha elaborado el presente Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo, que establece las acciones y procedimientos referidos a la prevención, investigación y denuncia del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, lo que se enmarca, además, en lo prescrito por la Constitución Política de la República de Chile la que establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas en su artículo 19 N° 1.

El Código del Trabajo, por su parte, en su artículo 2, señala que *“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”*, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Objetivo

El objetivo principal de este protocolo es promover para los/as trabajadores/as un ambiente laboral saludable, de mutuo respeto y no discriminación, que propenda mejorar los niveles de satisfacción, la calidad de vida laboral y el bienestar físico, psicológico y social, previniendo las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

Alcance

Este protocolo es aplicable a todas las personas que se desempeñen sus actividades en ENM, incluyendo sus directores; a los representantes y trabajadores de sus contratistas y proveedores; a sus asesores externos. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

Conocimiento

El Protocolo para la prevención de violencia laboral una vez publicado deberá estar disponible a público conocimiento de todas las personas que se desempeñen en ENM, además se deberá realizar su difusión por los canales correspondientes, en especial el procedimiento para denuncias por acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

DEFINICIONES Y MARCO CONCEPTUAL

a. Acoso sexual

Es aquella conducta en que una persona realiza, 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 (artículo 2, inciso 2°, del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del

acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe. Ejemplos:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

b. Acoso laboral

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, 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 (artículo 2, inciso 2°, del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- 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.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/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.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- 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.

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

Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2, inciso 2°, del Código del Trabajo).

Ejemplos:

- Gritos y amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- Robos o asaltos en el lugar de trabajo.

d. Conductas que, en general, no son consideradas acoso ni violencia

- 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 políticas y procedimientos de ENM;
- 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, como 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.
- Reorganizaciones empresariales, que impliquen cambios de funciones similares o superiores, como también la desvinculación de trabajadores conforme a la normativa laboral aplicable.

Estas conductas legítimas deben siempre sujetarse al respeto por derechos fundamentales del trabajador o trabajadora, y considerar siempre el contexto y cada caso en particular.

PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

- a) ENM dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del DS N° 2, de 7 de mayo de 2024, que considera:
- Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental.
 - Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.
 - Enfoque de género y diversidad.
 - Universalidad e inclusión.
 - Solidaridad.
 - Participación y diálogo social.
 - Integralidad.
 - Unidad y coordinación.
 - Mejora continua.
 - Responsabilidad en la gestión de riesgos.
- b) Asimismo, ENM se compromete a dar cumplimiento a los principios para una gestión preventiva

en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N° 16.744.

DERECHOS Y DEBERES DE LA EMPRESA Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

a) Personas trabajadoras

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizarán constantemente para su cumplimiento.

b) ENM

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Adoptar medidas que permitan mantener la confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Velar porque el denunciante, la víctima y los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adoptar las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear el cumplimiento del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo e incorporar las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

PROCESO DE GESTIÓN DEL RIESGO

La gestión de riesgos considera el cumplimiento de las siguientes acciones por parte de ENM:

- a. Identificar los riesgos y definir el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incluyendo la colaboración del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en caso que existiere, y de otras partes interesadas que sean relevantes.
- b. Implementar las medidas de prevención, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, ha designado a la Gerencia General. El Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en caso que existiere, de acuerdo con sus funciones, participará en el monitoreo del cumplimiento de las medidas.
- c. Capacitar a los trabajadores/as sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante programas de difusión a través de las redes sociales, intranet, planes anuales de

capacitación, conforme al programa que elaborará la Gerencia General, responsable de esta actividad.

- d. Contar con canales de comunicaciones y consultas disponibles para que sus trabajadores/as indiquen sus dudas e inquietudes, acerca de contenido, sentido y alcance de este Protocolo. Para estos fines, ha designado a Jorge Cisternas Petric. El correo electrónico de la persona responsable es: jorge.cisternas@enmgroup.cl.
- e. Tratándose de contratistas, subcontratistas, asesores, y servicios técnicos extranjeros, ENM coordinará y establecerá condiciones contractuales para ellos y sus trabajadores o representantes den cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichos terceros.

ENM tiene implementado un sistema de recepción para las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, para lo cual dispone de una Línea de Denuncias, disponible en <https://www.enmgroup.cl> y el siguiente correo electrónico: denuncias@enmgroup.cl.

GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, como también la identificación y eliminación de comportamientos o conductas que pudieran derivar o ser el antecedente de dichas situaciones.

En este contexto ENM declara que:

- a. Se compromete en este Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.
- b. El acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.
- c. No se tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.
- d. Desarrollará acciones para abordar las situaciones que pudieran derivar o constituir un antecedente de las conductas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

1. Identificación de los factores de riesgo

ENM identificará las situaciones y conductas que puedan dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años.

Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas y de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa, las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

Para estos efectos, ENM y las demás entidades que han participado de este Protocolo ha identificado los siguientes riesgos:

IDENTIFICACIÓN INICIAL DE LOS FACTORES DE RIESGO		
Acoso sexual	Acoso laboral	Violencia en el trabajo
Actividades sociales corporativas fuera del horario laboral, especialmente si existe consumo de alcohol	Ausencia de divulgación de conductas que constituyen acoso laboral	Falta de promoción de buenas prácticas
Prestación de servicios fuera del horario normal de funcionamiento del establecimiento	Relaciones laborales jerárquicas sin elementos de control	Ausencia de divulgación de conductas que constituyen violencia en el trabajo entre los trabajadores de contratistas o terceros que ejecutan trabajos en ENM
Traslados nocturnos	Evaluaciones de desempeño sin invocar un fundamento en su resultado	Contratos de servicios con terceros que no establecen condiciones y consecuencias respecto del adecuado trato y responsabilidad del contratista en capacitar a sus trabajadores en la prevención de la violencia en el trabajo
Relaciones laborales jerárquicas sin elementos de control	Falta de promoción de buenas prácticas laborales y de relacionamiento	Prestación de servicios por parte de terceros contratistas o trabajadores con supervisión directa de trabajadores de ENM.
Evaluaciones de desempeño sin invocar un fundamento en su resultado	Liderazgo autoritario	Falta de supervisión de jefaturas de ENM en trabajos que realizan terceros con vinculación directa de trabajadores de ENM
Obligatoriedad de asistir a actividades sociales fuera del horario laboral	Abuso de medios de comunicación para fines diversos de los laborales y/o en horarios injustificados	Cualquier tipo de agresión ya sea física o psicológica entre trabajadores como de terceros.
Uso de redes sociales con material, mensajes o imágenes de contenido sexual explícito o implícito	Uso de un lenguaje manifiestamente agresivo o uso permanente de palabras groseras y ofensivas	Cualquier tipo de abuso cibernético no consensuado entre las partes.
Establecimientos o faenas en que el número de trabajadores hombres excede considerablemente al de mujeres	Uso de lenguaje ofensivo para referirse a una persona con orientación sexual, etnia o creencias religiosas diferentes	Falta de neutralidad en el caso de los supervisores al momento de resolver conflictos entre el personal de la empresa.
Ausencia de divulgación de conductas que constituyen acoso sexual	Conductas impropias entre trabajadores en el horario laboral	
Abuso de medios de comunicación para fines diversos de los laborales y/o en horarios injustificados	Falta de claridad a la hora de dar una tarea o una información que pueda generar que la persona se sienta discriminada o menospreciada.	

2. Medidas para la prevención

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en un programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución. Para estos efectos, este programa considerará a lo menos:

- a. Aquellas medidas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- b. Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de las personas trabajadoras de las áreas o unidades afectadas.
- c. Actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.
- d. Las jefaturas, los supervisores y las personas trabajadoras, se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

ENM informará y capacitará a las personas trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante charlas, webinars, cartillas informativas y cualquier otro medio idóneo. La Gerencia de Administración y Finanzas será responsable de este tipo de actividades.

Finalmente, las personas trabajadoras podrán plantear sus dudas y realizar sugerencias con relación a las medidas preventivas, a la Gerencia General.

Las medidas de prevención del riesgo a implementar, de acuerdo con los riesgos identificados son las siguientes:

Medidas de prevención a implementar
<ul style="list-style-type: none">• Establecimiento y divulgación del Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo• Información y capacitación acerca de los peligros y riesgos identificados, como sobre las medidas de prevención y protección correspondientes• Sensibilización de las personas trabajadoras sobre los riesgos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo• Incentivar la información a quien corresponda de las conductas o comportamientos de que se tuviera conocimiento con el objeto de prevenir conductas de riesgo• Promoción de la igualdad de género en el trabajo• Capacitación y campañas de difusión para concientizar sobre los contenidos del presente protocolo• Informar las características del procedimiento de investigación de denuncias

3. Mecanismos de seguimiento

ENM, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en caso que existiere, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a@.....

Se incorpora la evaluación y mejora continua del cumplimiento de la gestión preventiva:

Medidas de Prevención a Implementar	Evaluación del Cumplimiento	Mejora a Implementar
Establecimiento y divulgación del Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo	Monitoreo de recepción de Protocolo y comentarios recibidos, revisión trimestral	Realizar ajustes al protocolo según sea necesario
Información y capacitación acerca de los peligros y riesgos identificados, como sobre las medidas de prevención y protección correspondientes	Evaluaciones post-capacitación y seguimiento de participación	Desarrollo de módulos de e-learning interactivos para reforzar la capacitación y medir su efectividad a través de evaluaciones
Sensibilización de las personas trabajadoras sobre los riesgos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Encuestas de percepción	Realización de talleres prácticos y sesiones de role-playing para aumentar la empatía y comprensión de los riesgos
Incentivar la información a quien corresponda de las conductas o comportamientos de que se tuviera conocimiento con el objeto de prevenir conductas de riesgo	Monitoreo de canales de denuncia y análisis de tendencias	Establecimiento de canales confidenciales y accesibles para la denuncia, y campañas para promocionar estos canales
Promoción de la igualdad de género en el trabajo	Indicadores de igualdad de género y análisis de brechas salariales	Realización de auditorías de igualdad de género y desarrollo de programas de mentoría para promover el liderazgo femenino
Capacitación y campañas de difusión para concientizar sobre los contenidos del presente protocolo	Métricas de participación y evaluación de contenidos	Uso de multimedia (videos, infografías) y redes sociales internas para una mayor difusión del contenido del protocolo

Medidas de Prevención a Implementar	Evaluación del Cumplimiento	Mejora a Implementar
Informar las características del procedimiento de investigación de denuncias	Encuestas de satisfacción y revisión de casos	Organización de sesiones informativas y Q&A (Preguntas y Respuestas) periódicas para aclarar dudas sobre el procedimiento de investigación

MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

ENM establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todas las personas involucradas en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral -denunciantes, denunciados y testigos-, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan poner en riesgo su integridad física o psíquica.

DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante publicación en la Intranet de la empresa, quienes firmarán el anexo correspondiente que lo declara como recibido y toma de conocimiento. Asimismo, indicar que sus disposiciones son un anexo al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

Anexo I FORMATO ACTA DE DENUNCIA

CONFIDENCIAL
ACTA DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O MALTRATO LABORAL.

DATOS DE EL/LA DENUNCIANTE			
Nombres y apellidos		Fecha de denuncia	/ /
Rut		Cargo	
Medio de contacto		Dpto. /Gcia. /Área	
DATOS DE EL/LA DENUNCIADO/A			
Nombres y apellidos		Cargo	
Rut		Dpto. /Gcia. /Área	

La persona que realiza la denuncia es la presunta víctima de lo denunciado	SÍ ___	NO ___
----------------------------------------------------------------------------	--------	--------

Si la respuesta anterior es no, registrar al denunciante en el siguiente cuadro

Nombre víctima		Cargo:	
Rut		Dpto. /Gcia. /Área	
Representación que invoca			

SITUACIONES QUE SE DENUNCIAN	SÍ	NO
Acoso laboral		
Acoso sexual		
Violencia en el trabajo		

SOBRE LA RELACIÓN ENTRE VÍCTIMA Y DENUNCIADO/A	SÍ	NO
Existe una relación asimétrica en que la víctima tiene dependencia directa o indirecta de el/la denunciado/a		
Existe una relación asimétrica en que el/la denunciado/a tiene dependencia directa o indirecta de la víctima		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, pero se desempeñan en la misma área o equipo		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, y no se desempeñan en la misma área o equipo		

SOBRE LAS PRESUNTAS SITUACIONES DENUNCIADAS	SÍ	NO
Existe evidencia de lo denunciado (correos electrónicos, fotos, etc.)		
Existe conocimiento de otros antecedentes de índole similar		



NOMBRE DENUNCIANTE

FIRMA DENUNCIANTE

Anexo II FORMATO DE COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA



COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA
COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA LA DENUNCIA

NOMBRE-FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA __/__/__
(Fecha de entrega de denuncia)

NOMBRE-FIRMA RECEPTOR/A



COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA
COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE LA DENUNCIA

NOMBRE-FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA __/__/__
(Fecha de entrega de denuncia)
Datos de quien denuncia:

NOMBRE-FIRMA RECEPTOR/A



RUT: _____ Teléfono: _____ Email: _____
Dirección: _____ Comuna: _____