

# PROCOLO 3

## PROCOLO DE ACCIÓN A SEGUIR ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA SEXUAL EN CONTEXTO LABORAL

---

Actualizado en Septiembre de 2021



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE

## Protocolo N°3

**Si eres funcionario(a) o académico(a) y has sido víctima de acoso o violencia sexual en contexto laboral, debes seguir el siguiente protocolo.**

Consideraciones generales:

El Código del Trabajo, con la reforma introducida por la Ley N° 20.005, tipifica y sanciona el acoso sexual en contextos laborales. Así, se entiende que el acoso sexual laboral se refiere a las conductas ocurridas entre personas que tienen un vínculo laboral concreto con la Universidad, esto es, cuando involucra a funcionarios, ya sean de la planta administrativa, profesional o académica de la Universidad. En consecuencia, las normas del Código del Trabajo no resultan aplicables a otros contextos tales como la relación entre profesor y alumno, ayudante y alumno o entre estudiantes, por mencionar algunos ejemplos, lo que no obsta para que tales conductas puedan ser conocidas por las entidades correspondientes, de acuerdo al Reglamento de Violencia Sexual en Contextos Universitarios de la Pontificia Universidad Católica de Chile<sup>1</sup>.

El artículo 2 inciso segundo del Código del Trabajo se refiere al acoso sexual en los siguientes términos: "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, 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".

En tanto, la Pontificia Universidad Católica de Chile, en su Reglamento Sobre Violencia Sexual en Contextos Universitarios, describe violencia sexual como: "Cualquier conducta, comentario, insinuación o gesto de connotación sexual **no consentido** por la persona que lo experimenta, y **que produce objetivamente menoscabo** en su dignidad, integridad o derechos. Estas acciones pueden haber sido realizadas en **forma presencial o por cualquier otro medio**, como redes sociales o correo electrónico, no siendo necesario que haya existido contacto físico".

Al respecto, si un(a) trabajador(a) estimare que ha sido víctima de violencia sexual, puede requerir orientación, o, directamente realizar una denuncia.

1. Para recibir orientación:
  - a. Unidad de Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual (UVS): Se trata de un equipo psicológico especializado que entrega de forma **gratuita y confidencial** información y asesoría respecto a los protocolos y reglamentos de la universidad; realiza consejería y deriva en caso necesario a redes de apoyo profesional en el ámbito psicológico, legal u otro. Resulta relevante señalar que concurrir a este espacio **no constituye una denuncia a instancias internas de la Universidad**. En este sentido, si la víctima desea denunciar, podrá la UVS asesorarla respecto del proceso de interponer un reclamo en la Dirección de Personas. Puede comunicarse con esta unidad para solicitar atención al teléfono 800 001 222 ó al 22354 4136 (Fono Ayuda UC) o vía correo electrónico (uvs@uc.cl), y solicitar una hora de entrevista.
  - b. Encargado gestión local de la Política en su unidad académica: Cada unidad académica o administrativa cuenta con representantes locales, que trabajan coordinadamente con la Unidad de Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual. Estas personas están en conocimiento de la Política y sus protocolos, constituyéndose en un recurso al que cualquier integrante de su comunidad universitaria puede recurrir, para realizar consultas y obtener información relativa a ella. En caso que sea una víctima o testigo quien acuda a solicitar

<sup>1</sup> <https://secretariageneral.uc.cl/documento/normas-generales/189-reglamento-sobre-violencia-sexual-en-contexto-universitario/file>

ayuda, su rol será informar de la existencia de la UVS y luego derivar a ésta, con la que se establecerán las coordinaciones necesarias.

## 2. Para denunciar:

El Código del Trabajo establece un protocolo específico, que ha sido recogido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad, sobre el procedimiento a realizar frente a hechos de acoso sexual que ocurran entre trabajadores, que al efecto dispone:

- Todo trabajador de la Universidad que sufra hechos definidos como acoso sexual o laboral por la ley o este reglamento tiene derecho a denunciarlos, al jefe directo o a la Dirección de Personas, de conformidad con el procedimiento general de reclamos establecido en la plataforma web UC Personas, y, en todo caso, a la Inspección del Trabajo. Asimismo, todo trabajador de la Universidad que conozca de la ocurrencia de hechos de este carácter, podrá comunicarlos al jefe directo o a la Dirección de Personas, de conformidad al procedimiento general de reclamos establecido en la plataforma web UC Personas; sin embargo, para efectos de dar inicio a una investigación, sólo la declaración o ratificación de la víctima será tomada como denuncia.
- La denuncia hecha por la víctima debe constar por escrito y dirigirse a la Dirección de Personas a la brevedad posible<sup>2</sup>. El documento debe señalar los nombres, apellidos y RUT del afectado, una relación detallada de los hechos materia de la denuncia, en lo posible indicando fecha y horas; el nombre del presunto acosador y, finalmente, la fecha y firma del (de la) denunciante.
- Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la Universidad en un plazo máximo de 30 días hábiles, designando para estos efectos a un(a) funcionario(a) imparcial y debidamente capacitado(a) para conocer de estas materias.
- La Dirección de Personas derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que ella no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.
- Dentro de los dos días hábiles siguientes de recibida una denuncia, la Dirección de Personas determinará a la persona que se hará cargo de la investigación, la cual tendrá un plazo de dos días hábiles, contados desde su designación, para notificar a las partes en forma personal del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual o laboral y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas, con el fin de que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.
- Quien investigue, conforme con los antecedentes iniciales que tenga, podrá solicitar a la Dirección de Personas disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, la reubicación de una de las partes, la suspensión temporal de funciones con goce de remuneraciones, o cualquier otra que resulte necesaria atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- Si fuese necesario, quien investigue podrá requerir la participación de algún profesional, que en atención a su conocimiento de una determinada ciencia o arte pudiese aportar en el esclarecimiento de los hechos investigados, bajo estricta reserva.
- Todo el proceso de investigación constará en medios idóneos para su registro, almacenamiento y reproducción, que permitan su transcripción. Se dejará constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas. Cualquier infracción al deber de reserva

<sup>2</sup> fbmarino@uc.cl.

establecido en este párrafo será sancionada mediante una amonestación por escrito al trabajador, la que quedará en su hoja de vida.

- Una vez que se haya concluido la etapa de recolección de información a través de los medios señalados en el artículo anterior, quien investigue procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual o laboral. Este deberá indicar las medidas y sanciones propuestas a la Dirección de Personas, que pudiesen corresponder.

Si se concluyera que no existen hechos constitutivos de acoso sexual o laboral de conformidad con lo establecido en la definición legal, pero se acreditare la existencia de hechos o conductas de violencia sexual, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Violencia Sexual de la Universidad, quien investigue igualmente podrá proponer medidas y sanciones a la Dirección de Personas.

- El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó la persona que investigó y las medidas y sanciones que se proponen para el caso. Las conclusiones del informe de investigación deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Con todo, el procedimiento y las sanciones están contenidas y abordadas en detalle en el Reglamento Interno<sup>3</sup>.

¿Qué tipo de apoyo ofrece la Universidad a los miembros de la comunidad de la UC que son víctimas de violencia sexual?

- a. Orientación e información: Está disponible para toda la comunidad UC la Unidad de Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual (UVS), conformada por un equipo psicológico especializado, que brinda atención de carácter confidencial y gratuito. Su rol es contener, informar, orientar y conectar a las personas afectadas por la violencia sexual con todos aquellos servicios de la red, ya sea dentro o fuera de la Universidad, que puedan prestarles la asistencia y apoyo requerido, ya sea en el ámbito psicológico, legal u otro. En los casos en que la víctima haya llegado al convencimiento que desea interponer la denuncia, este equipo también podrá facilitar, acompañar y derivar para la puesta en marcha de los procesos conducidos por la Dirección de Personas.
- b. Asesoría legal en el ámbito penal: El Programa de Apoyo Jurídico a Víctimas de Delitos Sexuales de la Universidad Católica cuenta con un equipo profesional especializado en materia de delitos sexuales, que presta orientación legal a aquellas personas de la Comunidad Universitaria que puedan haber sido víctimas de hechos de violencia sexual constitutivos de delito.

<sup>3</sup> <https://personas.uc.cl/file>.



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE

### **Protocolo 3**

Protocolo de acción a seguir  
ante situaciones de acoso sexual  
y/o violencia sexual en contexto  
laboral

**Actualizado en Septiembre, 2021**