

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

Pontificia Universidad Católica de Chile R.U.T. 81.698.900-0

Por principios de economía lingüística no se realizan distinciones de género para los cargos consignados en el presente Reglamento.

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

I. ANTECEDENTES GENERALES

1) Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Pontificia Universidad Católica de Chile, (en adelante “Universidad”) ha elaborado el presente protocolo (en adelante “Protocolo”), con las acciones dirigidas a prevenir el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece *el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas*, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que 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 laboral, sexual y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2) Objetivo

El objetivo del presente Protocolo es **prevenir la ocurrencia de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo**, así como fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, y se promueva la igualdad con perspectiva de género.

En virtud de lo anterior, todos los trabajadores de la Universidad se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, se compromete a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda en relación a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, se comprometen a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3) Alcance

El presente Protocolo se aplicará a **todos los trabajadores de la Universidad**, académicos, profesionales y administrativos, así como a contratistas, subcontratistas y proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas o usuarios que acudan a la Universidad.

4) Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente Protocolo, que deben ser prevenidas o controladas:

- a. Acoso laboral:** *Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o 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 él 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 segundo del Código del Trabajo).*

El acoso laboral, puede ser ejercido por *acción u omisión*, de forma *verbal o física*, y por cualquier medio.

Por ejemplo, podrá constituir acoso laboral, cumpliéndose los demás requisitos legales las siguientes conductas:

- *Aislar, cortar o restringir el contacto de una persona con otras 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 reprobación de la persona;*
- *Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien;*
- *Hacer comentarios despectivos referidos a cualquier característica personal como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona;*
- *Obligar a un trabajador a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que no tienen relación con perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciarlo;*
- *Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien;*
- *Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.*

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, que cumpla con los requisitos establecidos, podría ser constitutiva de acoso laboral.

- b. 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 segundo del Código del Trabajo).*

El acoso sexual no se encuentra limitado a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier forma que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido como *comportamientos físicos de naturaleza sexual, conductas verbales de naturaleza sexual, comportamientos no verbales de naturaleza sexual o comportamientos basados en el sexo que afecten la dignidad de la persona en el lugar de trabajo*, siendo una de sus características esenciales que puede ser ejercido por cualquier medio y que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente podrían ser constitutivos de acoso sexual:

- *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.*

c. Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: *Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros. (Artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).*

Por ejemplo, podrían considerarse como violencia en el trabajo:

- *Gritos, amenazas, palabras ofensivas o acciones de carácter violento proveniente de personas ajenas a la relación laboral en el contexto de prestación de servicios;*
- *Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas;*
- *Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte;*
- *Uso de garabatos o palabras ofensivas.*

Se debe tener presente que existen conductas que en general, no son consideradas acoso y/o violencia, debiendo considerar el contexto en relación a cada caso particular, donde es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, como, por ejemplo:

- *Las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo;*

- *La implementación de políticas de la Universidad o las medidas disciplinarias impuestas;*
- *Asignar y programar cargas de trabajo;*
- *Cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto de común acuerdo entre las partes;*
- *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, que no serán consideradas acoso o violencia en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado disimuladamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.*

5) Principios de la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

El empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, disponible en el siguiente link <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621> y 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 en Compendio de Normas.

6) Derechos y deberes de la Universidad y sus trabajadores/as

a. Trabajadores/as

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Deber de 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 informados sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la Universidad, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b. Empleador

- 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.
- Cumplir con la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Implementar las medidas necesarias para evitar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adoptar de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

7) Organización para la gestión del riesgo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán en conjunto con la Universidad, o su representante, el Departamento de Prevención de Riesgos, integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad o los miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO.

Es responsabilidad de la Universidad la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con la Administración Delegada de la Ley 16.744 ADLAT UC, por lo que, el Departamento de Prevención de Riesgos estará capacitado en estas materias y participarán en el monitoreo de las medidas implementadas.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante difusión visual, charlas de capacitación, reuniones de equipos, siendo responsables de esta actividad el Departamento de Prevención de Riesgos y/o la Subdirección de Desarrollo de Personas y/o la Unidad de Relaciones Laborales.

Los trabajadores podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el Protocolo a la Dirección de Personas de la Universidad, a través del Departamento de Prevención de Riesgos o la Unidad de Relaciones Laborales.

Para régimen de subcontratación, la Universidad coordinará con las empresas contratistas y/o subcontratistas, para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilar el cumplimiento de éstas.

La Dirección de Personas de la Universidad estará a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a las partes del proceso.

II. GESTIÓN PREVENTIVA:

La prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales.

La Universidad 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. Para estos efectos, la Pontificia Universidad Católica de Chile ha elaborado, una política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, la que se adjunta al presente documento. (*Ver Anexo 1*)

1) Identificación de los factores de riesgo

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, 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, 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.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de la Dirección de Personas, a través del Departamento de Prevención de Riesgos, miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y/o del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM.

2) Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

- ✓ En las medidas prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas 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, 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.

- ✓ Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando los factores que hubiesen podido intervenir en las unidades o direcciones afectadas.
- ✓ Se organizarán actividades, charlas y cursos para promover un entorno respetuoso y libre de violencia en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas, las que podrán realizarse en formato online o presencial. Lo anterior, también en relación a conductas concretas que podrían ser constitutivas de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, procesos de investigación administrativos de denuncia, prevención, medidas y sanciones.

3) Mecanismos de seguimiento

La Pontificia Universidad Católica de Chile, con la participación de la Dirección de Personas a través de la Subdirección de Desarrollo de Personas, el Departamento de Prevención de Riesgos y la Unidad de Relaciones Laborales, evaluará anualmente el cumplimiento de 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 de la encuesta de clima laboral, del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición respectivamente, el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones que pudiesen derivar de hechos que podrían ser constitutivos de acoso o violencia de terceros ajenos con ocasión de la prestación de servicios, 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 documento con los resultados de esta evaluación.

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

La Universidad establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso laboral o sexual - 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.

Asimismo, se establece la obligación de guardar confidencialidad y reserva a quienes participen de los procesos de investigación correspondientes.

IV.DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este Protocolo a las personas trabajadoras de la Universidad, mediante los siguientes medios: correo electrónico y página web de la Dirección de Personas (<https://personas.uc.cl>). Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

I. INTRODUCCIÓN Y ALCANCES GENERALES

El presente protocolo, en adelante el “Protocolo”, establece el procedimiento aplicable a las denuncias de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral, asegurando un entorno de trabajo respetuoso y seguro para todos los trabajadores de la UC.

El Protocolo establece lineamientos en relación a la presentación y recepción de la denuncia, proceso de investigación y las recomendaciones y sanciones a aplicar, cuando corresponda.

II. OBJETIVO

El Protocolo establece las directrices a las que se deberán ajustar todas las investigaciones de acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, las que incluyen los derechos y obligaciones generales de las personas y entidades involucradas en dicho procedimiento, ya sea que las investigaciones sean realizadas internamente en la Universidad o por la Dirección del Trabajo.

III. ALCANCE

El Protocolo es aplicable a todos los trabajadores de la Universidad, es decir, académicos, profesionales y administrativos que tengan contrato laboral vigente con la Pontificia Universidad Católica de Chile, así como a toda persona que se vincule con ella, incluyendo régimen de subcontratación regulado en la Ley 20.123, o empresas de servicios transitorios, contratistas o subcontratistas según lo establecido en la Ley 21.643, referidos a las denuncias por hechos que pudieren ser constitutivos de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral con ocasión de la prestación de servicios de la que pudiese ser víctima un trabajador de la Universidad.

IV. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

- Constitución Política de la República;
- Código del Trabajo; y

- Ley 21.643 y su reglamento

V. DEFINICIONES

- a) **Denunciante:** Persona que realiza una denuncia de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.
- b) **Denunciado:** Persona a quien se indica ha realizado acciones presuntamente constitutivas de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.
- c) **Denuncia:** Presentación de un hecho en forma verbal o escrita a través del cual se expone la descripción de hechos que podrían ser constitutivos de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, cumpliendo con las formalidades establecidas en el presente documento.
- d) **Acoso Laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o 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 segundo del Código del Trabajo).
- e) **Acoso Sexual:** 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. (Artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).
- f) **Violencia en el Trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros. (Artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).
- g) **Medidas de resguardo:** Acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación con el objeto de proteger a las partes involucradas en el proceso de investigación, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- h) **Medidas correctivas:** Medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente documento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones del informe de investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

VI. PRINCIPIOS:

Los procedimientos de investigación se ajustarán a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

VII. PROCEDIMIENTO:

El procedimiento descrito de investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo se encuentra establecido en el Título XVII del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (artículos 96 y siguientes).

A. Presentación de la Denuncia:

En caso de que un trabajador de la Universidad sufra hechos que podrían ser constitutivos de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, deberá hacer llegar su denuncia ante la Universidad por escrito de conformidad a este procedimiento a través del canal de denuncias de la página web de la Dirección de Personas (<https://personas.uc.cl>), o de manera verbal en la Dirección de Personas de la Universidad ubicada en Av. Libertador Bernardo O'Higgins 406, piso 3, Santiago; o ante la respectiva Inspección del Trabajo de manera presencial o electrónica.

En caso de que se realice la denuncia en forma verbal en la Dirección de Personas de la Universidad, será recibida por el Director de Personas, Coordinador de Relaciones Laborales o quien lo subroge, quien levantará un acta con los contenidos que debe tener la denuncia, la que será firmada por la persona denunciante, entregando una copia timbrada, fechada y con indicación de hora de la presentación.

La denuncia formulada deberá contener, al menos, los siguientes antecedentes:

- a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca;
- b) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible;
- c) Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula;
- d) Relación de los hechos que se denuncian.

**Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la empresa y su RUT, o en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo.*

Según lo establecido en la Ley 21.643, todos los participantes deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan.

B. Recepción de la Denuncia:

Al momento de recibir la denuncia, se dará protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

La Universidad, al recibir la denuncia, deberá informar a la persona denunciante que podrá iniciar una investigación interna o derivar su investigación a la Dirección del Trabajo.

En el caso que la Universidad decida investigar de forma interna, deberá informar a la Dirección del Trabajo el inicio de la investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la recepción de la denuncia. En el caso que la denuncia fuere presentada en día inhábil, este plazo se contabilizará desde el día hábil siguiente.

En caso que la Universidad decida remitir la denuncia a la Dirección del Trabajo para su investigación, o la persona denunciante así lo solicite, deberá remitir la denuncia junto a los antecedentes a la Dirección del Trabajo en el mismo plazo de 3 días hábiles indicados en el párrafo anterior.

Cualquiera sea la decisión que se adopte, la Universidad informará por escrito a la persona denunciante.

Tratándose de las personas señaladas en el artículo 4° inciso primero del Código del Trabajo, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

C. Medidas de Resguardo

Una vez recibida la denuncia, la Universidad deberá adoptar de manera inmediata y cuando corresponda, una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Sin embargo, durante toda la sustanciación de la investigación interna, se podrán adoptar medidas de resguardo o modificar las ya determinadas considerando las particularidades de cada caso.

Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos; la redistribución del tiempo de la jornada; proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana a través del programa del administrador delegado de la Ley 16.744

ADLAT; la suspensión de funciones con goce de remuneración; o cualquier otra que resulte necesaria atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Lo anterior, también podrá ser revisado por la Dirección del Trabajo, pudiendo solicitar su modificación con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y la salud de los participantes del proceso.

D. Designación de un Investigador

La Dirección de Personas designará preferentemente a un investigador interno de la Universidad para llevar adelante la investigación, lo que será informado en la comunicación del inicio de investigación a la persona denunciante. Asimismo, podrá designarse a un abogado externo de la Universidad. Sin perjuicio de lo anterior, la persona a cargo de la investigación, la realizará de manera imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.

La persona denunciante, al momento de prestar declaración en la investigación podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio, lo que será evaluado por la Universidad, quien podrá mantenerla o cambiarla, debiendo quedar registro en el informe de investigación

Si fuere necesario, el investigador podrá requerir la participación de algún profesional, que en atención a su conocimiento en una determinada ciencia o arte pudiese aportar en el esclarecimiento de los hechos investigados, quien actuará en la investigación bajo estricta reserva.

E. Desarrollo del Proceso

El investigador a cargo deberá hacer un análisis de la presentación y ante denuncias inconsistentes, incoherentes o incompletas, proporcionará al denunciante un plazo razonable que para los efectos determinará el investigador, a fin de completar los antecedentes o información que se requiera para ello.

Asimismo, deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados, y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos.

El investigador deberá llevar registro de todo el proceso de investigación, en papel o formato electrónico, por lo que, 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 las partes y los testigos, con firma de quienes comparecen en todas sus hojas, y de las pruebas que fueran aportadas.

El proceso de investigación será llevado a cabo bajo estricta reserva y confidencialidad. Por lo tanto, implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan con ocasión del proceso de investigación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

Para el cumplimiento de lo anterior, y con el objeto de resguardar la confidencialidad de la información contenida en la carpeta investigativa, las partes intervinientes deberán firmar ante el investigador una carta de compromiso de confidencialidad, la que será anexada al expediente de investigación.

Cualquier infracción al deber de reserva establecido en el procedimiento de investigación, será sancionado según lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

F. Conclusión de la Investigación

Una vez finalizada la investigación interna, el investigador procederá a emitir un informe que contendrá a lo menos:

- a) Nombre, correo electrónico y RUT de la Universidad.
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico personal y cédula de identidad o de pasaporte.
- c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- i) La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra b) o f) del N.º 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de la Universidad.

Los procesos de investigación, deberán concluirse en el plazo de 30 días hábiles contados desde la recepción de la denuncia por parte de la Universidad y deberá remitirse el informe de investigación y sus conclusiones a la Dirección del Trabajo, dentro del plazo de 2 días hábiles de finalizada la investigación, debiendo la Dirección del Trabajo emitir un certificado de recepción.

La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de 30 días hábiles para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento de la Universidad, la persona afectada, denunciante y denunciada. En caso de que no se pronuncie dentro de este plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido, quien deberá notificarlo a las partes.

Una vez notificada la Universidad sobre el pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, o en caso de que no haya pronunciamiento dentro del plazo establecido en el párrafo precedente, la Universidad deberá aplicar las sanciones y medidas correctivas dentro de los 15 días corridos siguientes, informando a las partes.

G. Sanciones y medidas correctivas

Atendida la gravedad de los hechos, las sanciones y medidas correctivas que podrá aplicar la Universidad a quien incurra en conductas de acoso sexual o acoso laboral son la siguientes:

- a) Amonestación verbal;
- b) Amonestación por escrito con copia al expediente personal y a la Inspección del Trabajo;
- c) Multa de descuento de hasta el 25% de la remuneración diaria del trabajador;
- d) Término de contrato de trabajo, según lo establecido en el artículo 160° N°1 letra b) del Código del Trabajo para los casos acoso sexual, o a lo dispuesto en el artículo 160° N°1 letra f) del Código del Trabajo para los casos de acoso laboral.

La persona trabajadora sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente.

Corresponde comunicar la sanción de amonestación verbal o escrita al Director de Personas de la Universidad o por quien lo subrogue. De la amonestación verbal no podrá dejarse constancia en ningún otro documento que no sea la misma resolución.

En los casos de violencia en el trabajo la Universidad deberá implementar medidas correctivas, que tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como el resto de los trabajadores de la Universidad, tales como:

- a) Refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo;

- b) Otorgamiento de apoyo psicológico a las personas involucradas que lo requieran;
- c) Reiteración de los canales de denuncia de estas materias;
- d) Implementación de intervenciones de clima laboral, coaching;
- e) Otros que puedan ser considerados.

Estas medidas, también podrán ser consideradas como adicionales a las medidas y sanciones establecidas en los procedimientos de investigación por acoso laboral o acoso sexual.

H. Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral

En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de proveedores del servicio, usuarios, entre otros, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante la Universidad o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el Reglamento 21/2024 según corresponda.

Asimismo, se deberá informar, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo la Universidad proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

Con todo, si la investigación es realizada por la Universidad, el informe deberá incluir las medidas correctivas establecidas en la **letra G)** del presente protocolo, en relación con la causa que generó la denuncia.

I. Régimen de subcontratación

Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean éstas de la principal o usuaria, de la contratista o subcontratista, o de servicios transitorios según corresponda, la persona podrá presentar su denuncia ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su Empleador o ante la Dirección del Trabajo.

Si lo realiza ante su Empleador, este deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días hábiles siguientes a su recepción.

La empresa principal o usuaria será siempre responsable de realizar la investigación según los procedimientos establecidos según corresponda.

Asimismo, los empleadores de las personas trabajadoras deberán adoptar las medidas de resguardo según corresponda y las sanciones respecto de sus dependientes.

POLÍTICA PREVENTIVA DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Introducción

La Constitución Apostólica *Ex Corde Ecclesiae*, establece que toda comunidad universitaria católica se caracteriza por el respeto mutuo, el diálogo sincero y la tutela de derechos de cada persona, fomentando que todos sus miembros alcancen la plenitud. En concordancia con estos principios, la Pontificia Universidad Católica de Chile ha desarrollado esta política para plasmar su compromiso con la prevención de conductas que puedan ser constitutivas de acoso o de violencia en nuestra comunidad, promoviendo en todos sus ámbitos una cultura de bienestar, donde el respeto y la dignidad de cada uno de sus trabajadores sean pilares fundamentales.

ra de bienestar, donde el respeto y la dignidad de cada uno de sus trabajadores sean pilares fundamentales.

nde el respeto y la dignidad de cada uno de sus trabajadores sean pilares fundamentales.

La Pontificia Universidad Católica de Chile, declara a través del presente documento que no tolerará conductas que puedan generar o ser constitutivas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Las relaciones interpersonales en nuestra comunidad deben basarse en el respeto mutuo, garantizando un entorno laboral inclusivo, equitativo y motivador, el cual debe propiciar el crecimiento y desarrollo del talento humano en todos los procesos del ciclo laboral, independiente de factores como posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas u otras características individuales o colectivas de los trabajadores.

ero, orientación sexual, raza o creencias religiosas u otras características individuales o colectivas de los trabajadores.

ro, orientación sexual, raza o creencias religiosas u otras características individuales o colectivas de los trabajadores.

Marco Normativo

La Política Preventiva de Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo se ajusta a la normativa legal vigente, entre ellas, la Constitución Política de la República, el Código del Trabajo, la Ley 21.643 que Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo; así como también por el marco valórico y normativo institucional.

Compromiso Institucional

La Universidad se compromete a gestionar proactivamente los riesgos psicosociales que puedan dar lugar a conductas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Nuestro objetivo es mantener espacios de trabajo seguros, saludables y libres de violencia.

Este compromiso es compartido transversalmente por todos los integrantes de la Comunidad UC. La prevención del acoso y la violencia es una responsabilidad de toda la comunidad, que implica un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas, fortaleciendo los lazos de comunidad que nos identifican.

Promoción de una cultura de respeto

La Universidad, se compromete a promover una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo, integrando estos valores en cada aspecto de la vida laboral. Este compromiso se traduce en el fomento del bienestar a través de políticas y prácticas que consideran la integridad y el desarrollo personal de cada trabajador.

A través del diálogo, la escucha activa y la formación continua, la Universidad implementará charlas, talleres y capacitaciones para reforzar estos valores, orientados a que todos los miembros de nuestra comunidad universitaria conozcan los derechos y obligaciones, así como las herramientas necesarias para identificar y prevenir situaciones de acoso y violencia.

Por lo tanto, todos los miembros de la comunidad UC deberán velar por el cumplimiento de la Política. Los cargos directivos y jefaturas deberán difundirla e implementarla en sus unidades.

Difusión de la Política

La Política se dará a conocer a todos los trabajadores de la Universidad, es decir, el estamento académico, profesional y administrativo, mediante correo electrónico. Adicionalmente estará disponible en la página web de la Dirección de Personas (<https://personas.uc.cl>) y en el sistema de gestión de personas que se encuentre vigente.