

**PROCEDIMIENTO
DE INVESTIGACIÓN DE
DENUNCIAS POR ACOSO
SEXUAL, LABORAL Y DE
VIOLENCIA EN EL TRABAJO**



UNIVERSIDAD
ACADEMIA
DE HUMANISMO CRISTIANO

Índice

I.	INTRODUCCIÓN.....	3
II.	OBJETIVO	3
III.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	3
IV.	MARCO NORMATIVO.....	3
V.	PRINCIPIOS BÁSICOS APLICABLES AL PROCEDIMIENTO	4
VI.	DEFINICIONES	5
6.1.	Acoso Sexual.....	6
6.2.	Acoso Laboral	6
6.3.	Violencia en el trabajo por terceros ajenos a la relación laboral.....	8
6.4.	Comportamientos incívicos:.....	8
6.5.	Sexismo.....	8
6.6.	No se considera acoso, violencia y tampoco conductas sexistas.....	9
VII.	Derechos de las personas trabajadoras y obligaciones generales de los/as participantes en el marco del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo 10	
7.1.	Derechos generales de las personas trabajadoras.....	10
7.2.	Obligaciones generales de la Universidad.....	10
7.3.	Obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación	11
7.4.	Obligaciones generales de las personas trabajadoras	11
VIII.	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	12
8.1.	ETAPA 1: Ingreso de la denuncia	13
8.2.	Recepción de la denuncia.....	14
8.3.	Adopción de medidas de resguardo.....	14
8.4.	ETAPA 2: Tramitación de la denuncia.....	15
8.5.	Definición de persona responsable de la investigación	15
8.6.	ETAPA 3: Investigación	17
8.7.	Informe de Investigación.....	17
8.8.	Medidas correctivas	19
8.9.	Pronunciamento Dirección del Trabajo.....	19
8.10.	Apelación.....	19
8.11.	Investigación de Violencia en el trabajo.....	20
IX.	SOBRE LA VIGENCIA DEL PRESENTE PROCEDIMIENTO	20

ANEXOS.....	21
Anexo 1. Funciones de la persona responsable de la investigación.....	21
Anexo 2. Formato de denuncia.....	24
Anexo 3. COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA	26
Anexo 4. PORTADA EXPEDIENTE ACOSO LABORAL	27
Anexo 5. CARTA CONDUCTORA	28
Anexo 6. NOTIFICACIÓN INSPECCIÓN DEL TRABAJO	29
Anexo 7. RESOLUCIÓN CONSTITUCIÓN INVESTIGACIÓN.....	30
Anexo 8. NOTIFICACIÓN RESOLUCIÓN	31
Anexo 9. NOTIFICACIÓN PARTES INVOLUCRADAS/TESTIGOS	32
Anexo 10. FORMATO DECLARACIÓN	33
Anexo 11. NOTIFICACIÓN TÉRMINO DE INVESTIGACIÓN	34
Anexo 12. FORMATO INFORME FINAL	35

I. INTRODUCCIÓN

La actualización del presente procedimiento (antes denominado “Protocolo de Gestión de denuncias de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual¹”) surge a partir de la implementación de la Ley N°21.643 a contar del 1 de agosto de 2024, que establece un marco legal para la prevención y sanción del acoso y la violencia en el entorno laboral en Chile. Particularmente, en el reglamento de la Ley se establecen las directrices a las que se deberán ajustarse todas las investigaciones de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, motivo por el cual cobra mayor relevancia la revisión, ajustes y mejoras del marco regulatorio interno de la Universidad en estas materias.

Para lo anterior, se trabajó en instancia bipartita denominada “Carrera Funcionaria” junto al Sindicato de trabajadores y trabajadoras de la Universidad para elaborar una propuesta que pueda ser sancionada y formalizada por los órganos colegiados e instancias existentes en la institución.

La presente normativa, se utilizará en los casos en que cualquiera de los trabajadores/as se encuentre en la necesidad que se acoja, investigue y eventualmente sancione la figura de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo del cual pudiera haber sido objeto, a fin de resguardar el desarrollo de ambientes laborales compatibles con la dignidad de las personas. Por lo anterior, este será el único instrumento que determinará el curso de toda investigación en estos ámbitos.

II. OBJETIVO

- Establecer un procedimiento de investigación de denuncias de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, que regule la forma de denunciar, su investigación y los plazos establecidos.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones contenidas en el presente procedimiento se aplicarán a:

- Todos/as los/as trabajadores/as administrativos/as y académicos/as con contrato de trabajo² de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano.
- Todo comportamiento relativo a la naturaleza de los ámbitos explicitados en el presente procedimiento como sancionables y que ocurran en cualquier dependencia de la Universidad, o fuera de ella cuando se trate de actividades institucionales.

IV. MARCO NORMATIVO.

1. Constitución Política de la República de Chile, artículo 19°, especialmente su número 1° que establece el “Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas” y número 4° que establece el “Respeto y la protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia”.

¹ Documento elaborado en instancia bipartita denominada “Comisión de Asuntos Laborales” junto a Sindicato de trabajadores y trabajadoras, el cual estuvo vigente desde junio de 2021 hasta junio de 2024.

² Para todo/a trabajador/a a honorarios, como parte integrante de la comunidad universitaria, corresponde registrarse de acuerdo a lo normado a través el Código de Ética para estos casos.

2. Código del Trabajo.
3. Ley N°20.609 que establece medidas contra la discriminación
4. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
5. Ley N°16.744 sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
6. Ley N°21.643 que establece un marco legal para la prevención y sanción del acoso y la violencia en el entorno laboral en Chile.
7. Cualquier otra normativa atinente al ámbito de jurisprudencia del presente procedimiento.

V. PRINCIPIOS BÁSICOS APLICABLES AL PROCEDIMIENTO

El procedimiento, en atención a lo establecido en el reglamento de Ley N°21.643, se estructura en torno a los siguientes principios básicos:

Perspectiva de género: Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

No discriminación: El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

No revictimización o no victimización secundaria: Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por la Universidad deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

Confidencialidad: Implica el deber de los/as participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, la Universidad deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

Imparcialidad: Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia

de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los/as participantes en la investigación.

Celeridad: El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.

Razonabilidad: El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos/as los/as participantes.

Debido proceso: El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas.

Colaboración: Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

Responsabilidad: Cada trabajador/a que realice una denuncia debe tener presente todos los aspectos que involucra su denuncia. Por consiguiente, debe ser realizada con total seriedad, utilizando las formas contempladas en el procedimiento elaborado para estos fines.

Derechos Humanos: Todo proceso de gestión de denuncia debe ceñirse estrictamente bajo el resguardo y promoción de los derechos humanos, de acuerdo con lo establecido en los Estatutos de la Universidad y normativa interna (Protocolo para la actuación institucional frente a la violencia sexual y de género).

VI. DEFINICIONES

Para hacer un uso adecuado del presente procedimiento es necesario definir los conceptos que darán cuenta de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, permitiendo diferenciar debidamente tanto en su naturaleza como en sus alcances.

Se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

- a) **Acoso horizontal:** Es aquella conducta que se da entre pares, o grupos de pares, de una misma categoría o similar nivel jerárquico.
- b) **Acoso vertical descendente:** Es aquella conducta ejercida desde la jefatura hacia un funcionario/a. Vale decir, por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- c) **Acoso vertical ascendente:** Es aquella conducta ejercida desde los funcionario/as hacia una jefatura. En otras palabras, es la conducta realizada por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

- d) Acoso mixto o complejo:** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

6.1. Acoso Sexual

Se entiende 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra 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**.

Algunos comportamientos concretos que, de manera enunciativa y no taxativa, se podrían estimar requerimientos constitutivos de acoso sexual, en la medida que concurren los demás requisitos legales, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente son:

- Conducta no verbal de naturaleza sexual, tales como: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, exhibición de objetos o materiales escritos de carácter sexual, correos electrónicos o cartas con intenciones sexuales, gestos obscenos, entre otros.
- 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, entre otras conductas similares.
- Conducta verbal de naturaleza sexual, que corresponde a insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia que resulta molesta para una actividad social fuera del lugar de trabajo, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, indirectos u obscenos, entre otras.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe

6.2. Acoso Laboral

Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el/la o los/as afectados/as 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, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.

En consecuencia, para estar en presencia de acoso laboral:

- Deben existir conductas que impliquen una agresión moral o física hacia él o los trabajadores afectados o que sean contrarias a la dignidad de la persona, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos.
- Dichas conductas deben ocasionar menoscabo, maltrato o humillación al o los trabajadores afectados, debiendo entenderse por tales, cualquier acto que cause mengua o descrédito en su honra o fama o, que implique tratar mal de palabra u obra o, que los hiera en su amor propio o, en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados.
- Estas conductas deben ser ejercidas por el empleador o por uno o más trabajadores (sujeto activo), debiendo, a su vez, dirigirse tales acciones en contra de uno o más trabajadores (sujetos pasivos).

Algunos comportamientos concretos que, de manera enunciativa y no taxativa, se podrían estimar de acoso psicológico, abuso emocional o mental, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente son:

- Juzgar el desempeño de un trabajador o trabajadora 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.
- Ataques a la reputación o dignidad personal, lo que podría implicar difundir rumores, ridiculizar, calumniar, burlarse de sus orígenes o nacionalidad, dolencias o discapacidad, entre otros ataques.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- 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.

6.3. Violencia en el trabajo 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).

Algunos ejemplos:

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

6.4. Comportamientos incívicos:

El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo.

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

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

6.5. Sexismo

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

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

Ejemplos, de sexismo hostil es:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.

- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

Ejemplos de sexismo inconsciente, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

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

6.6. No se considera acoso, violencia y tampoco conductas sexistas

Los problemas de convivencia que afectan de manera habitual a todos los grupos humanos, si estos se resuelven y no escalan, pueden ofrecer oportunidad de generar soluciones innovadoras y efectivas.

Por tanto, se debe tener presente que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente**. Entre ellas de manera enunciativa y no taxativa, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular:

- 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, con tal que quien la ejerce tenga, por competencia, emitir estos comentarios o consejos legítimos.
- Asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, siempre que ésta se enmarque dentro de la legalidad que el ordenamiento jurídico le reconoce al empleador en razón del artículo 12 del Código del Trabajo.
- Informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio.
- Aplicar medidas disciplinarias o informar a persona trabajadora sobre un comportamiento inadecuado, conforme a Reglamento interno de orden, higiene y seguridad.
- Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones.
- Los problemas de convivencia que afectan de manera habitual a todos los grupos humanos, si estos se resuelven y no escalan. Se entenderá que el problema presentado escala cuando exista denuncia formal sobre tal hecho.
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles, siempre que lo anterior se enmarque dentro de lo pactado en contrato individual o Reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

- 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.

Con todo lo anterior, por tanto, las conductas ocasionales o conflictos incipientes constituyen factores de un eventual riesgo psicosocial, así como también, el estrés derivado del exceso de trabajo, una amonestación fundada de la jefatura directa, críticas aisladas o bien, las jornadas de trabajo extensas o la prestación de servicios en condiciones no óptimas, siempre que tales conductas no generen menoscabo, humillación, maltrato, o amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Vale decir, cualquier otra conducta que no cumpla con tales características o que se propicie a propósito de determinadas condiciones organizacionales se considera como un factor de riesgo en la organización del trabajo; pero no de acoso laboral³, la que deberá determinarse luego de aplicar la investigación, en caso de que se presente denuncia.

VII. Derechos de las personas trabajadoras y obligaciones generales de los/as participantes en el marco del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo

7.1. Derechos generales de las personas trabajadoras

Sin perjuicio de otros derechos que consagre la ley, las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

- a) Que se adopten e implementen por la Universidad medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- b) Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el presente procedimiento.
- c) Que se establezcan e informen las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- d) Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, la Universidad disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

7.2. Obligaciones generales de la Universidad

Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otra normativa reglamentaria, la Universidad deberá:

- a) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley.
- b) Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales digitales u otros, que mantiene para la recepción de denuncias.
- c) Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo.

³ Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de Comisiones Obreras.

- d) Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.
- e) Informar de la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- f) Informar a la persona denunciante, 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 proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
- g) Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.
- h) Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la ley N.º 16.744, conforme las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- i) Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- j) Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.

7.3. Obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación

Sin perjuicio de las directrices establecidas en este reglamento, la persona a cargo de la investigación tendrá, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente procedimiento, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- c) Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.
- d) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- e) Llevar registro foliado de toda diligencia realizada en la investigación.
- f) Toda declaración deberá ser levantada en acta y ser ratificada por el/la declarante, denunciante o denunciado/a.
- g) Cualquier otra establecida en el presente procedimiento de investigación.
- h) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

7.4. Obligaciones generales de las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por la Universidad.
- b) Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- c) Cualquier otra establecida en el presente procedimiento de investigación.

- d) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

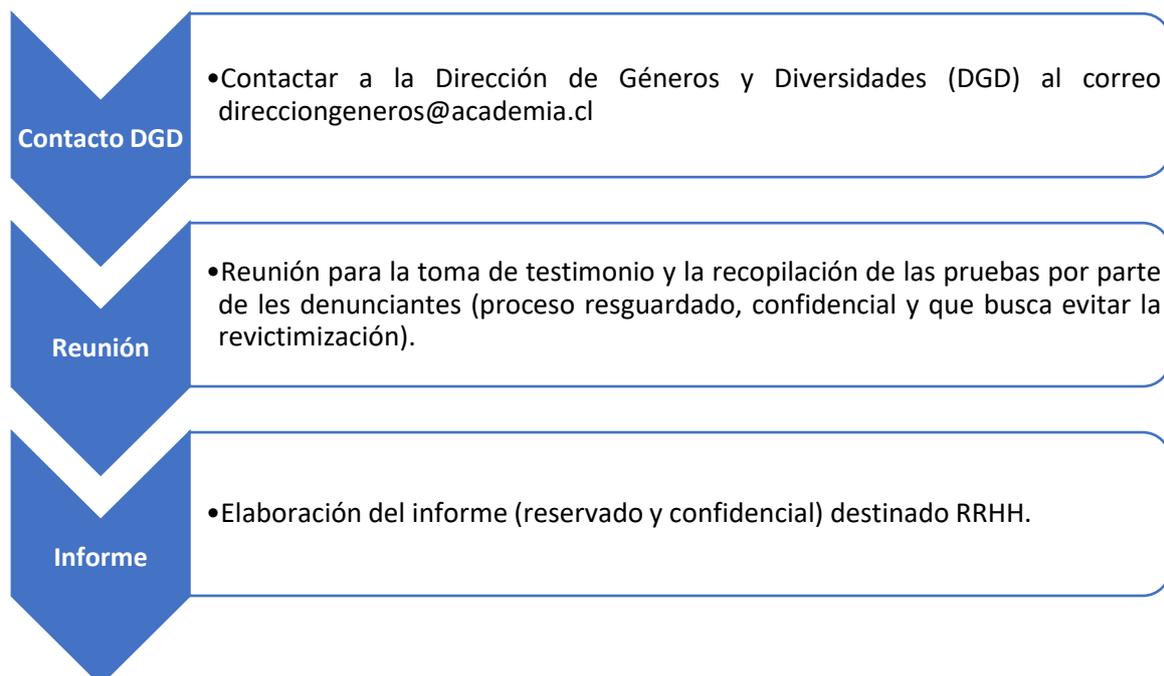
VIII. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Para estos efectos se regula el procedimiento de denuncia como un derecho de todos y todas las integrantes de la comunidad universitaria, estableciendo por tanto la posibilidad de que toda denuncia sea acogida para su revisión.

Todo trabajador o trabajadora tiene además el deber de denunciar a la autoridad competente los hechos de carácter irregular explicitados en el acápite anterior.

Todos los plazos contemplados en el presente procedimiento se comprenderán cómo días hábiles, esto es, considerando de lunes a viernes.

El presente procedimiento para el tratamiento de denuncias será aplicable exclusivamente para aquellas tipificadas como acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo. Ahora bien, para el abordaje y orientación de **denuncias por violencia de género o acoso sexual** existe el siguiente proceso diferenciado y definido institucionalmente:



Para mayor información sobre el modelo de investigación puede remitirse a la Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género formalizada en la Universidad y disponible en la web institucional.

Es importante indicar que la resolución dependerá únicamente del organismo disciplinario respectivo y la participación de la Dirección de Géneros y Diversidades sólo se relaciona con la emisión del informe de denuncia, la posible supervisión de los estándares de género en el proceso investigativo y la entrega de los apoyos y acompañamientos necesarios para las personas que presentan una denuncia.

8.1. ETAPA 1: Ingreso de la denuncia⁴

La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar la denuncia por escrito, ya sea en formato físico o digital, y ser firmada por el/la denunciante, o también de manera verbal, debiendo quien reciba la denuncia tomar el registro de la misma. El receptor/a de la denuncia, desde RRHH, deberá firmar y poner fecha de recepción de esta, con la finalidad de garantizar los plazos de respuesta, otorgándole a la persona que efectúa la denuncia un **comprobante de ingreso o recepción** de la misma, con fecha y hora de ejecutado el acto.

También se contempla la posibilidad de que la denuncia sea presentada por terceros a requerimiento del denunciante.

Las denuncias que no contengan los elementos mínimos para su tramitación se tendrán por no presentadas y se deberá comunicar al o la denunciante que esta no podrá ser ingresada, y que para efectos de iniciar un procedimiento de investigación deberá efectuar un nuevo ingreso con los antecedentes suficientes. Los elementos requeridos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11 del Reglamento de la Ley N°21.643⁵ son los siguientes⁶:

- i. La identificación del/la denunciante (nombre completo, número de cédula de identidad y cargo que desempeña).
- ii. Señalar dirección y medio de contacto de la persona denunciante, preferentemente correo electrónico y teléfono.
- iii. Identificar a la(s) persona(s) denunciada(s) mediante nombre y cargo que ocupa en la Universidad, cuando sea posible.
- iv. Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas.
- v. Narración detallada de los hechos mediante una carta o relato que explique las circunstancias constitutivas de la denuncia, incluyendo la individualización de las personas que presenciaron tales actos acontecidos o que tuvieron noticias de ello, en calidad de testigos.
- vi. Acompañar o mencionar antecedentes y/o documentos que le sirvan de fundamentos cuando ello sea posible, incorporando la importancia de la obtención de pruebas que acompañen la denuncia.
- vii. Fecha, lugar de la denuncia y firma estampada. Si el denunciante no pudiere firmar, lo hará un tercero a su ruego.

Si bien la norma no exige imperativamente pruebas tangibles, el hecho de contar con antecedentes que den cuenta del atentado a la dignidad, ayuda a la investigación y permite comprobar el comportamiento ilícito. Asimismo, se sugiere también adjuntar las licencias médicas o informes psicológicos. En esta materia también se puede incluir los informes especializados de instituciones que velan por la salud ocupacional y la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. Todo lo anterior bajo el debido resguardo confidencial señalado en los principios sobre los cuales se sustenta el presente procedimiento.

⁴ Según Circular 4 (12 de Julio, 2024) de la Ley 21.643 de la Dirección del Trabajo, una persona denunciante que se encuentra haciendo uso de permiso por licencia médica podrá presentar denuncia en Inspección del Trabajo.

⁵ Los puntos vi y vii se han adicionado en virtud de una presentación más completa de antecedentes.

⁶ Ver Anexo 3 Modelo de denuncia

8.2. Recepción de la denuncia

Todo trabajador/a de la Universidad que sufra o conozca de conductas ilícitas definidas como acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo deberá denunciarlos, por escrito (presencial o electrónicamente) o, en forma verbal, a través de la Dirección de RR.HH, o bien podrá realizarlo ante la Dirección del Trabajo, conforme el derecho prescrito en la ley.

Toda denuncia realizada en los términos señalados en el punto 8.1 podrá ser investigada internamente o derivada para su investigación, dentro del **plazo de tres días** desde que fue recibida, a la Dirección del Trabajo, si el denunciante así lo solicita, derecho que le deberá ser informado previamente.

Igualmente tratándose de una denuncia en que existan inhabilidades al interior de la organización provocadas por el tenor de la denuncia, la jerarquía del denunciado, o cuando considere que no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación, la denuncia deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo.

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

Además, se tendrá como acción asociada a la recepción de denuncia, y de responsabilidad de la Dirección de RRHH en un **plazo no mayor a dos días**, la gestión para la proporción de medidas de resguardo, orientar al/la denunciante sobre sus derechos y deberes, además de explicar las instancias que involucra el procedimiento y los plazos establecidos para el proceso.

Desde RRHH se informará por escrito respecto del inicio de la investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el **plazo de tres días** contados desde la recepción de la denuncia.

8.3. Adopción de medidas de resguardo

Recibida la denuncia, la Dirección de Recursos Humanos implementará en un **plazo de dos días**, las medidas de resguardo que establece el artículo 211 B del Código del Trabajo, las que serán efectuadas bajo el principio de no revictimización y con consulta a quien denuncia. Entre ellas podrán ser:

- a) Separación de los espacios físicos y contacto laboral directo entre los/as involucrados/as.
- b) Redistribución del tiempo de jornada de trabajo.
- c) Destinación de una de las partes involucradas, ajustándose a lo establecido en el artículo 12 del Código del Trabajo.
- d) Permiso con goce de remuneración para el/la trabajador/a víctima del acoso, durante el tiempo que dure la investigación.
- e) Permiso con goce de remuneración para el/la presunto acosador/a, durante el tiempo que dure la investigación.
- f) Redistribución de las funciones de los/las trabajadores involucrados/as, si formaren parte de una misma unidad o área dentro de la Universidad, mientras se encuentre en curso la investigación.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna la Universidad podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

8.4. ETAPA 2: Tramitación de la denuncia

La denuncia deberá ser presentada ante él/la Director/a de Recursos Humanos de la Universidad, quien luego de recepcionar la misma determinará la designación de una persona trabajadora que cuente con **formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales**, en un plazo no mayor a tres días desde recepcionada la denuncia desde RRHH, **para llevar adelante la investigación**, lo que deberá ser informado por escrito a las personas involucradas (denunciante y denunciado/a). Las partes, por única vez, dentro de los dos días siguientes a la notificación de esta resolución, podrán **impugnar fundadamente** el nombramiento de la persona investigadora, invocando las causales de inhabilidad y/o no cumplimiento de los requisitos dispuestos en el número 8.1 del presente procedimiento, lo que será resuelto por la Dirección de Recursos Humanos, circunstancia que decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla. De lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

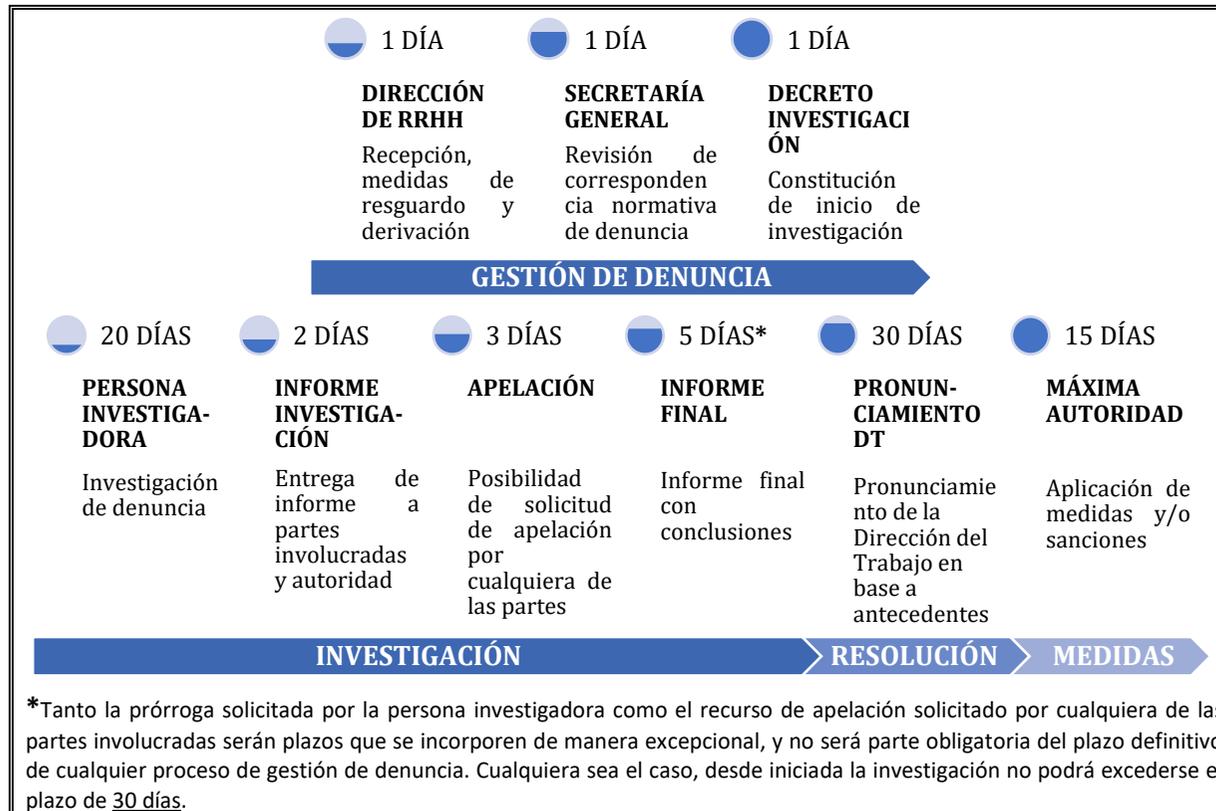
Con todo, si la persona investigadora estima que la denuncia es inconsistente (incoherente o incompleta) se concederá un plazo de 3 días a denunciante para que complete información o antecedentes que se requiera.

8.5. Definición de persona responsable de la investigación

Los criterios para definir a la persona investigadora deberán siempre respetar lo siguiente:

- a) Será constitutivo de inhabilidad mantener vinculación o relación interpersonal directa con cualquier de las partes involucradas en la denuncia (denunciante y denunciado/a).
- b) No podrá tener conflictos de interés con cualquier de las partes.
- c) No podrán ser designadas aquellas personas que hayan estado involucradas en anteriores procesos en calidad de denunciadas o denunciantes.
- d) Deberá ser capacitado/a por la Universidad mediante especialista en la materia:
 - a. Sobre Código del Trabajo y legislación Laboral: Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo.
- e) Se espera tenga conocimiento sobre:
 - a. Marco regulatorio Interno de la Universidad (Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad, Código de Ética, entre otros).
 - b. Resolución de conflictos y desarrollo de las organizaciones.
 - c. Conocimiento de la ley de Accidentes y Enfermedades Laborales.

SÍNTESIS DE PLAZOS PARA GESTIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DENUNCIAS



8.6. ETAPA 3: Investigación

La persona investigadora designada desde RRHH deberá en un plazo no superior a treinta días contados desde la notificación de su nombramiento, verificar mediante las gestiones y medidas de investigación necesarias y propuestas por las partes, la existencia o no de los hechos denunciados, individualizar al o los/as responsables, determinar su participación, y si la hubiere, proponer a modo de sugerencia la sanción que corresponda⁷. Durante este plazo las partes podrán realizar peticiones ante la persona investigadora, solicitando diligencias probatorias, aportando antecedentes adicionales u otras que estimen convenientes, debiendo pronunciarse la persona investigadora fundadamente sobre su pertinencia o no. Además, en caso así lo requiera y para asegurar el éxito de su cometido podrá consultar la asesoría de especialistas en aspectos específicos contenidos en la denuncia, resguardando en todo momento la identidad de las partes y aspectos esenciales de la misma.

Todo el proceso investigativo será estipulado por escrito y en estricta confidencialidad y reserva del procedimiento, quedando constancia de todas las acciones realizadas, de las declaraciones efectuadas por los/as involucrados/as y los/as testigos presentados por cada una de las partes, además de las pruebas que pudieran aportar, garantizando que ambas partes sean oídas y resguardando que existan ecuánimes posibilidades para argumentar.

Las conclusiones de la investigación serán expuestas por medio de un **informe de conclusiones de la investigación**, el que será la síntesis argumentativa de todo el proceso, notificando sobre esto a las partes involucradas al correo electrónico registrado en la Universidad. Las partes podrán apelar a dicho informe en un **plazo de cuatro días** a la persona investigadora, quien será la única responsable de llevar la investigación en estricta confidencialidad y resguardo de la misma.

Una vez resuelto el recurso de apelación, o transcurrido el plazo para su interposición sin que se hubiera efectuado, el informe de la persona investigadora será entregado a la Secretaría General de la Universidad, debiendo contener la identificación de las partes involucradas, los/as testigos que declararon, una relación de los hechos presentados y las conclusiones a las que llegó la persona investigadora. Copia del informe deberá ser comunicada a la respectiva Inspección del Trabajo en los términos señalados en el artículo 211-C del Código del Trabajo, y otra copia será almacenada en la Dirección de Recursos Humanos, velando por su confidencialidad y resguardo en un **plazo no mayor a dos días**.

Una vez recibidas las conclusiones y/u observaciones emitidas por la Persona Investigadora, la Universidad tendrá quince días, posterior al pronunciamiento de la Dirección del Trabajo (treinta días), para disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, informando a la persona denunciante como a la denunciada. Si correspondiera la aplicación de medidas o sanciones dentro del mismo plazo deberá comunicar su decisión a la Dirección de Recursos Humanos para su implementación.

8.7. Informe de Investigación

Una vez efectuadas, revisadas las declaraciones y recepcionados los medios de prueba allegados por cada una de las partes, la persona investigadora debe organizar el expediente del caso y orientar las conclusiones de este. Para lo anterior, existirá un **“Informe de la Investigación”** que contendrá el total del expediente; y otro **“Informe de conclusiones de la Investigación”**, el que

⁷ Para ver funciones y gestiones requeridas para la realización de la investigación, ver Anexo XX.

será remitido a las partes involucradas una vez concluido el proceso investigativo y que cumplirá con informar sobre el término y las conclusiones alcanzadas.

Las conclusiones deberán ser expresadas de forma tal que individualice las acciones que fundan su determinación, se detalle precisa y claramente la conducta o hechos constitutivos de infracción o no, fecha y lugar, y la forma como esa conducta afectó o no. En suma, deberá quedar explícito el resultado final indicando:

- a. Que NO hay indicios o hechos suficientes que constituyan Acoso Sexual, Acoso Laboral y/o Violencia en el Trabajo o;
- b. Que SÍ hay indicios o hechos suficientes que constituyan Acoso Sexual, Acoso Laboral y/o Violencia en el Trabajo.

Si de la investigación **no resulta posible** constatar la existencia de indicios de Acoso Sexual, Acoso Laboral y/o Violencia en el Trabajo, corresponderá a la persona investigadora expresar fundadamente las razones por las cuales no fue posible constatar la vulneración denunciada.

Resulta importante señalar que, dado el carácter de la denuncia, los/as involucrados/as son los únicos responsables de entregar los medios que prueben su posición ante la persona investigadora. Es decir, en ninguna circunstancia la persona investigadora podrá llamar a declarar por iniciativa propia. El resguardo de esto último se justifica para impedir que la investigación sea tendenciosa y mantenga su calidad de imparcialidad. Estarán exentas de esta restricción aquellas denuncias que así lo ameriten, quedando debidamente justificada y explícitamente esta determinación como parte del expediente del caso.

Una vez realizado todo, el informe investigativo de la persona investigadora será entregado a la Secretaría General y una copia del expediente original a la Dirección del trabajo (de manera electrónica) y a la Dirección de Recursos Humanos, incorporando los siguientes documentos en el orden presentado:

1. Carta conductora (Anexo 5)
2. Nombre, correo electrónico y RUT de la Universidad.
3. Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad.
4. Decreto de rectoría: decreto de nombramiento de persona investigadora, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad. Deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
5. Resolución constitución comisión investigadora (Anexo 7)
6. Las medidas de resguardo adoptadas.
7. Denuncia interna
8. Notificación resolución denunciante (Anexo 8)
9. Notificación citación a declarar denunciante (Anexo 9)
10. Notificación resolución denunciado/a (Anexo 8)
11. Notificación citación a declarar denunciado/a (Anexo 9)
12. Notificación citación a declarar testigos (Anexo 9)
13. Declaración denunciante (Anexo 10)
14. Declaración denunciado/a (Anexo 10)
15. Declaraciones testigos (Anexo 10)
16. Informe de Investigación con 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. (Anexo 12)

17. Recurso de apelación y antecedentes allegados
18. Notificación de término de investigación denunciante (Anexo 11)
19. Notificación de término de investigación denunciado (Anexo 11)
20. Resolución investigación con propuestas de medidas correctivas y/o sanciones cuando corresponda.
21. Contrato de trabajo denunciante
22. Contrato de trabajo denunciado

8.8. Medidas correctivas

Las medidas correctivas que adopte la Universidad tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 211-A letra b) del Código del Trabajo.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores/as de la Universidad, considerando acciones tales como:

- a) Refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
- b) Otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran.
- c) Reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias.
- d) Otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

8.9. Pronunciamiento Dirección del Trabajo⁸

La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del empleador, la persona afectada, denunciante y denunciada. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por la Universidad, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo serán apreciadas por la Dirección de RRHH, quien realizará los ajustes pertinentes al informe, el que será notificado a las partes. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale.

8.10. Apelación

Cada una de las partes involucradas contarán con el plazo de dos días luego de notificadas del informe de conclusiones de la persona investigadora para interponer un recurso de **apelación** en

⁸ Extraído desde Artículo 18 del Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

contra del informe, tanto en los razonamientos vertidos, constatación de hechos o cualquier otro antecedente que sea considerado por el recurrente como agravio del proceso y su resultado. Asimismo, conforme al mérito de los antecedentes, el recurrente podrá acompañar antecedentes probatorios que no hayan sido ponderados o considerados durante la investigación, con tal que tales antecedentes permitan resolver el recurso.

El recurso de apelación deberá presentarse ante la persona investigadora, quien resolverá en un plazo de dos días luego de recibidos aquellos.

8.11. Investigación de Violencia en el trabajo

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 estudiantes, 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 presente procedimiento 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 el informe de la investigación incluirá las medidas correctivas que deberán implementarse por la Universidad en relación con la causa que generó la denuncia, propendiendo a la no reiteración de la conducta constatada y la prevención de vulneraciones posteriores.

IX. SOBRE LA VIGENCIA DEL PRESENTE PROCEDIMIENTO

El presente procedimiento comenzará a regir a contar de la fecha en que se encuentre incorporado en el Reglamento Interno de Orden Higiene y, conforme a las normas laborales que regulan su modificación.

ANEXOS

Anexo 1. Funciones de la persona responsable de la investigación

Como primera diligencia se tomará contacto con el/la trabajador/a denunciante para explicar el procedimiento. Una vez confirmado el inicio y dentro del mismo plazo, deberá notificar a la otra parte, en forma personal y reservada, del inicio de un procedimiento de investigación y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos

La persona designada como responsable de la investigación llevará el procedimiento administrativo de la investigación, contemplando las siguientes responsabilidades y acciones:

- a. Notificación a denunciante y denunciado/a de Resolución que informa sobre la constitución de Comisión investigadora, y con ello el inicio de la investigación.
- b. Notificación a denunciante y denunciado para declarar ante persona investigadora, indicando lugar, fecha y hora de la citación, resguardando que la citación sea por separado y en horas distintas. En este mismo momento se solicita a cada uno/a que, en un plazo no mayor a tres días, hagan llegar el listado de testigos que presentarán para su posterior citación.
- c. Definición de testigos para citación a declarar de denunciante y denunciado/a, indicando lugar, fecha y hora de la citación.
- d. Notificación a testigos de ambas partes para declarar ante la persona investigadora.
- e. 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.
- f. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.
- g. Organización de informe con declaraciones, pruebas allegadas y otros documentos que acompañen el expediente de investigación.
- h. Realizar entrega de informe final de investigación del caso a máxima autoridad institucional, a Dirección de Recursos Humanos y a Inspección del Trabajo correspondiente.
- i. Notificar de término de investigación a denunciante y denunciado/a.

En términos de su responsabilidad como investigador deberá:

- a. En base a la denuncia y antecedentes del caso, confeccionar un documento de trabajo que oriente los principales aspectos a indagar.
- b. Realizar las preguntas a los/as declarantes de ambas partes y sus testigos.
- c. 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.

- d. Fundamentar las conclusiones que determinen la existencia o no de eventual acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
- e. Sugerir medidas o sanciones propuestas de acuerdo con las conclusiones.

El proceder de la persona investigadora al momento de la declaración deberá regirse de la siguiente manera:

Proceder para con denunciante y denunciado/a⁹:

- 1º. Se deberá señalar la confidencialidad a la que se acoge todo el procedimiento de la investigación según lo estipulado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- 2º. Se leerá la resolución entregada a las partes citadas a declarar respecto de la constitución del procedimiento investigativo. (El objetivo de esto además de individualizar a los/as integrantes estriba en validar a los/as mismos/as en caso de que las partes no hayan hecho valer eventuales inhabilidades dentro de los tres primeros días de notificados).
- 3º. Se indicará la presencia del ministro de fe para efectos del registro en acta de lo desarrollado durante la declaración. Respecto a esto, se destacará que el acta final de dicho momento sólo podrá estar disponible al día siguiente de efectuada la declaración, para efectos de revisión y consolidación. Es relevante destacar esto, debido a que dicha acta debe ser firmada por el/la denunciante y el ministro de fe¹⁰.
- 4º. Se deberá consultar por la confirmación respecto a la entrega de la denuncia, especificando persona a quien se le hizo entrega, fecha y lugar.
- 5º. Se deberá preguntar por la ratificación de la información contenida en la denuncia.
- 6º. Se indicará la posibilidad de poder anexar antecedentes que respalden la información contenida en la denuncia, así como también testigos que permitan confirmar algunos contenidos de esta.
- 7º. La persona investigadora deberá puntualizar lo que estimen pertinente para efectos de la investigación y de lo contenido en la propia denuncia.

Proceder para con testigos

- 1. Se deberá señalar la confidencialidad a la que se acoge todo el procedimiento de la investigación según lo estipulado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- 2. Se leerá la resolución entregada a las partes citadas a declarar respecto de la constitución del proceso investigativo. (El objetivo de esto además de individualizar a los/as integrantes estriba en validar a los mismos en caso de que las partes no hayan hecho valer eventuales inhabilidades dentro de los tres primeros días de notificados).

⁹ El único elemento diferenciador, es que es en este momento en donde se hace lectura del contenido de la denuncia para dar conocimiento de los hechos allí contenidos en contra del/la denunciado/a.

¹⁰ Cabe destacar que el acta de declaración no debe ser dada a conocer por ningún otro medio que no sea en formato físico y de forma presencial, resguardando un lugar en el cual la parte involucrada pueda realizar su lectura y revisión en forma privada. Una vez ocurrido esto se podrán realizar acotaciones que deban ser incorporadas en la declaración, para finalmente firmar y dejar constancia de su conformidad. Lo anterior se debe efectuar en presencia del/la ministro/a de fe o actuario, de modo tal que no se tergiverse ni se modifique sustancialmente lo declarado.

3. Se indicará la presencia del ministro de fe para efectos del registro en acta de lo desarrollado durante la declaración. Respecto a esto, se destacará que el acta final de dicho momento sólo podrá estar disponible al día siguiente de efectuada la declaración, para efectos de revisión y consolidación. Es relevante destacar esto, debido a que dicha acta debe ser firmada por el/la testigo y el ministro de fe¹¹.
4. Se procederá a preguntar en forma particular por hechos en los que hayan sido mencionados en las declaraciones de las partes directamente involucradas (denunciante y denunciado/a).
5. Se dará la posibilidad a los/as testigos para que puedan aportar información que estimen pertinente para la investigación.

Elementos importantes para considerar:

- Es importante señalar que el número de testigos citados a declarar dependerá de la decisión determinada por la persona investigadora.
- Se deberá cautelar y respetar rigurosamente la confidencialidad de la información implicada en la investigación y posterior al cierre del proceso.
- Se deberá garantizar un espacio físico adecuado para la realización de las declaraciones, que aseguren las condiciones de privacidad que ameritan, pudiendo en su defecto efectuarse de manera virtual.
- Todo trabajador/a con contrato vigente con la institución o en modalidad de honorarios tendrá la obligación de prestar completa colaboración en cualquier procedimiento investigativo por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, y respetar el deber de confidencialidad regulado en el reglamento interno de la Universidad.
- El conocimiento del contenido de la denuncia por parte del denunciado sólo se da a conocer al momento de prestar declaración.
- La persona investigadora podrá solicitar documentación institucional. No podrá en ningún caso citar a declarar a cualquier persona además de las señaladas por ambas partes como sus testigos. Lo anterior, para resguardar transparencia e imparcialidad.

¹¹ Ídem

Anexo 2. Formato de denuncia



FORMATO DE DENUNCIA POR MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL

En _____ a _____ del mes de _____, del año _____ vengo a realizar la siguiente denuncia:

Violencia
en el
trabajo

Acoso
Laboral

Acoso
Sexual

Para su tramitación, presento los siguientes antecedentes:

NOMBRE COMPLETO DENUNCIADO/A

CARGO O FUNCIÓN DENTRO DE LA INSTITUCIÓN DEL DENUNCIADO/A

LUGAR DE DESEMPEÑO

Días Semanas Meses Años

- Detalle de las acciones consideradas como Acoso Sexual, Laboral o Violencia en el trabajo:

- Para acreditar lo anterior se cuenta con (marque con una X la alternativa correcta):

Ningún antecedente específico	Documentos o antecedentes de respaldo	Testigos	Otros
-------------------------------	---------------------------------------	----------	-------

Cuáles:

Todo lo ratifico con mi firma

FIRMA Y NOMBRE

--	--	--

FECHA

CONTACTO

Teléfono		Correo	
----------	--	--------	--

Anexo 3. COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA



COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA
COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

NOMBRE-FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA ___/___/___

(Fecha de entrega de denuncia)
RECEPTOR/A

NOMBRE-FIRMA

COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA
COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO



NOMBRE-FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA ___/___/___

(Fecha de entrega de denuncia)
RECEPTOR/A

NOMBRE-FIRMA

Anexo 4. PORTADA EXPEDIENTE ACOSO LABORAL



DIRECCIÓN
DE RECURSOS
HUMANOS

**INFORME DE
INVESTIGACIÓN
DENUNCIA INTERNA POR
EVENTUAL ACOSO
LABORAL**

Decreto XXX/XXXX

Anexo 5. CARTA CONDUCTORA



CARTA CONDUCTORA

Por medio de la presente carta se resume el contenido del expediente de la investigación designada por Decreto N°XXX/XXXX del XX de XXXX de XXXX en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

- CARTA CONDUCTORA
- NOTIFICACIÓN INSPECCIÓN DEL TRABAJO
- DECRETO DE RECTORÍA N°XXX/AÑO
- RESOLUCIÓN CONSTITUCIÓN PERSONA INVESTIGADORA
- NOTIFICACIÓN A MINISTRO DE FE
- DENUNCIA INTERNA
- NOTIFICACIÓN RESOLUCIÓN DENUNCIANTE
- NOTIFICACIÓN CITACIÓN A DECLARAR DENUNCIANTE
- NOTIFICACIÓN RESOLUCIÓN DENUNCIADO
- NOTIFICACIÓN CITACIÓN A DECLARAR DENUNCIADO
- NOTIFICACIÓN CITACIÓN A DECLARAR TESTIGOS
- DECLARACIÓN DENUNCIANTE
- DECLARACIÓN DENUNCIADO
- DECLARACIONES TESTIGOS
- INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN
- RECURSO DE APELACIÓN Y ANTECEDENTES ALLEGADOS
- NOTIFICACIÓN DE TÉRMINO DE INVESTIGACIÓN DENUNCIANTE
- NOTIFICACIÓN DE TÉRMINO DE INVESTIGACIÓN DENUNCIADO
- RESOLUCIÓN AUTORIDAD
- CONTRATO DE TRABAJO DENUNCIANTE
- CONTRATO DE TRABAJO DENUNCIADO

Anexo 6. NOTIFICACIÓN INSPECCIÓN DEL TRABAJO



NOTIFICACIÓN PRESENTACIÓN EXPEDIENTE

Inspección del Trabajo

Presente

A través de la presente notificación se hace entrega de una copia del expediente del proceso investigativo realizado en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, RUT 71.470.400-1, a partir de una denuncia interna por eventual acoso laboral en contra de un/a trabajador/a de la institución presentada en la Dirección de Recursos Humanos. De acuerdo con esto se siguió el debido procedimiento dictaminado por el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad.

Información de contacto

Universidad Academia de Humanismo Cristiano

Representante Legal Rector XXXX XXXXXX

Dirección Condell 282, Providencia

Teléfono contacto: 22 787 8003, Directora de Recursos Humanos Sra. Claudia Olmedo (colmedo@academia.cl)

XXXXXX (Nombre)

Ministro de fe

XX de XXXXXX, XXXX

Anexo 7. RESOLUCIÓN CONSTITUCIÓN INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN

Santiago *fecha (escrita en prosa)*

En virtud de lo resuelto en el Decreto de Rectoría N°....., de *fecha*, téngase por constituida la presente Investigación cuyo objeto será investigar que se han denunciado mediante carta dirigida por don/doña a doña Claudia Olmedo, Directora de Recursos Humanos de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, respecto de don/doña.....

Conforme el citado Decreto, la Comisión Investigadora estará conformada por don/doña *indicar cargo al interior de la universidad.*

Decretase la apertura de la investigación, con esta fecha.

Póngase en conocimiento de don/doña y de don/doña la conformación de la presente Investigación, a fin de que hagan valer fundamentalmente eventuales inhabilidades y/o implicancias respecto de su integrante.

Nombre de integrante de comisión (para firmar)

Anexo 8. NOTIFICACIÓN RESOLUCIÓN

NOTIFICACIÓN A DON/DOÑA.....

Siendo lashoras, notifiqué personalmente a don/doña.....
de la resolución de esta fecha que tiene por constituida la Comisión Investigadora y que da inicio
a la investigación por eventuales, le di copia y firmó.

Nombre completo, c.i. n°.....

.....

Ministro de fe.

Santiago, *fecha*

Anexo 9. NOTIFICACIÓN PARTES INVOLUCRADAS/TESTIGOS

CITA A PRESTAR DECLARACIÓN

Santiago *fecha (escrita en prosa)*.

Cítese a don/doña..... a prestar declaración ante esta Comisión Investigadora, para el día..... a las..... horas, en

Notifíquesele.

Nombres de integrantes de comisión (para firmar)

Ministro de Fe

NOTIFICACIÓN A DON/DOÑA.....

Siendo lashoras, notifiqué personalmente a don/doña de la resolución de esta fecha que cita a declarar ante la Comisión Investigadora. Le di copia y firmó.

Nombre completo, c.i. n°.....

.....

Ministro de fe.

Santiago, *fecha*

Anexo 10. FORMATO DECLARACIÓN

Santiago, *fecha*.

Declaración de

Encontrándose presente la Comisión Investigadora, el/la Sr./Sra.
....., quien conducirá la reunión.

Presentándose a la citación entregada con fecha a el/la Sr./Sra.
....., se inicia la presentación.

Siendo las horas, se da inicio a la Declaración de el/la Sr./Sra.
.....ante la Comisión Investigadora.

DESARROLLO DE LA DECLARACIÓN

El testimonio se cierra siendo las hrs.

Firma expresando entera conformidad el día

Nombre declarante

Nombre ministro de fe

Ministro de fe

Anexo 11. NOTIFICACIÓN TÉRMINO DE INVESTIGACIÓN

NOTIFICACIÓN DE TÉRMINO DE INVESTIGACIÓN

En Santiago, a *fecha (escrita en prosa)*, puse en conocimiento de don/doña el hecho de haber finalizado el presente procedimiento investigativo y el hecho que la investigación pasó ante el señor Rector de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, para su conocimiento y fines a que haya lugar, cuya decisión le será puesta en conocimiento y notificada en su oportunidad por la Dirección de Recursos Humanos. Firma la presente constancia.

.....

Nombre ministro de fe

Ministro de Fe

Anexo 12. FORMATO INFORME FINAL

INFORME FINAL DE LA COMISIÓN INVESTIGADORA CONSTITUIDA POR DECRETO DE RECTORÍA N°....., DE *fecha, motivo de la denuncia*

DENUNCIANTE: don/doña C.I.N°
....., *indicar cargo* de la Universidad Academia
de Humanismo Cristiano, quien se desempeña como
..... desde el año

DENUNCIADO: don/doña C.I.N°
....., *indicar cargo* de la Universidad Academia
de Humanismo Cristiano, quien se desempeña como
..... desde el año

En Santiago, *fecha (escrita en prosa)*

Vistos y teniendo presente:

1.- LA PERSONA INVESTIGADORA. Que según el Decreto de Rectoría N°....., de *fecha*, se dispuso constituir una Investigación acerca de

La Investigación fue llevada a cabo por(*indicar nombre y cargo al interior de la Universidad*).

Se deja constancia que la persona designada para llevar la Investigación no fue recusada por la persona denunciante ni por la persona denunciada.

Por resolución de *fecha (escrita en prosa)* se tuvo por constituida la Investigación y con la misma fecha se decretó la apertura del procedimiento investigativo.

2.- SUSTENTO REGLAMENTARIO: Que la presente investigación se rige por lo establecido en el Título del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad Para trabajadores/as de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano actualmente vigente.

3.- LA DENUNCIA: Que la presente investigación se inicia mediante denuncia escrita de fecha, realizada por don/doña ante doña Claudia Olmedo, Directora de Recursos Humanos de la Universidad, respecto de don/doña, *indicar cargo*.

El tenor de la denuncia es el siguiente:

CONTENIDO ÍNTEGRO DE LA DENUNCIA PRESENTADA

4.- DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES PRACTICADAS EN LA INVESTIGACIÓN:

5.- HECHOS A INVESTIGAR:

De forma particular se debe investigar el siguiente hecho:

6.- DECLARACIÓN VOLUNTARIA DE EL/LA DENUNCIANTE DON/DOÑA: Que con fecha, la denunciante prestó la siguiente declaración voluntaria:

“DESARROLLO DE LA DECLARACIÓN”

7.- DECLARACIÓN VOLUNTARIA DE EL/LA DENUNCIADO/A DON/DOÑA: Que con fecha, el denunciado prestó la siguiente declaración voluntaria:

“DESARROLLO DE LA DECLARACIÓN”

8.- DECLARACIONES DE TESTIGOS: Que han prestado declaración voluntaria ante esta Comisión Investigadora, las siguientes personas:

DECLARACIÓN DE DON/DOÑA, de fecha, del siguiente tenor:

“DESARROLLO DE LA DECLARACIÓN”

9.- DOCUMENTOS APORTADOS POR EL/LA DENUNCIANTE: Que en el curso de la investigación, el/la denunciante allegó la siguiente documentación:

Con el N°1.- Copia de..... (*indicar de qué se trata*), con hojas.

Con el N°2.- Legajo de..... (*indicar de qué se trata*), con hojas.

10.- DOCUMENTOS APORTADOS POR EL/LA DENUNCIADO/A: Que en el curso de la investigación, el denunciado allegó la siguiente documentación:

Con el N°1.- Copia de..... (*indicar de qué se trata*), con hojas.

Con el N°2.- Legajo de..... (*indicar de qué se trata*), con hojas.

11.- Que del análisis en conjunto y en armonía de todas las declaraciones prestadas en autos, tanto de la denunciante como del denunciado, y las de los testigos referidos, la persona investigadora llega a las siguientes **CONCLUSIONES:**

I.-

II.-

III.-

Por estas consideraciones y visto además lo contemplado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad para trabajadores y trabajadoras de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano 2024 actualmente vigente en la institución, y demás normas legales y reglamentarias citadas, la persona investigadora propone al señor/a Rector/a lo siguiente:

Primero:

Habiendo sido emitido el presente Informe Final de investigación por denuncia por eventual acoso laboral se da por concluida la investigación y por cumplido el cometido.

Remítase a la Inspección del Trabajo, para los fines pertinentes y manténgase una copia a resguardo por la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad, quien deberá cautelar la estricta reserva del procedimiento de investigación y de lo obrado en el mismo.

Comuníquese a don/doña y a don/doña el hecho de haber finalizado el presente procedimiento investigativo y del hecho que pasó ante el señor Rector de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, para su conocimiento y fines a que haya lugar, cuya decisión les será puesta en conocimiento en su oportunidad por el ministro d fe designado.

Firma

Persona Investigadora



UNIVERSIDAD
ACADEMIA
DE HUMANISMO CRISTIANO