



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE

# Protocolo 3

Protocolo de acción a seguir ante  
situaciones de **acoso sexual**

Enero, 2017



## PROTOCOLO 3

### Protocolo de acción a seguir ante situaciones de acoso sexual

Con la dictación de la Ley N°20.005, de marzo de 2005, se tipificó y sancionó el **acoso sexual**, siendo esta figura incorporada en el Código del Trabajo. Cabe hacer presente que esta conducta es aplicable única y exclusivamente al contexto de las relaciones laborales y, en consecuencia, no es extrapolable a otros contextos tales como la relación de profesor y alumno, ayudante y alumno o entre estudiantes, por mencionar algunos ejemplos.

De esta manera, se entiende que el **acoso sexual** se refiere únicamente a las conductas ocurridas en el plano laboral, que involucra a funcionarios (personal de la planta administrativa, planta profesional y planta académica contratados por la Universidad).

El artículo N°2 inciso segundo del Código del Trabajo se refiere al **acoso sexual** en los siguientes términos: “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el **acoso sexual**, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

**Si un funcionario o académico ha sido víctima de acoso sexual, se debe seguir el siguiente protocolo:**

- 1) **Apoyo y orientación:** se recomienda contactar directamente al ombuds de la Universidad o llamar al fono-ayuda (para académicos o funcionarios: +56 95814 5618) para solicitar apoyo y orientación. Estas dos instancias son estrictamente confidenciales.
- 2) **Para denunciar:** el Código del Trabajo establece un protocolo específico frente a hechos de acoso sexual, vale decir cuando una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenaza o perjudica su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. En la Universidad puede ser cometido por un académico o funcionario que ejerza una función jerárquica o por un par del afectado o afectada.
  - a. La víctima de acoso sexual debe hacer llegar su reclamo por escrito al Director de Personal de la Universidad o a la Inspección del Trabajo.
  - b. El empleador que recibe la denuncia por acoso sexual puede optar entre hacer directamente una investigación interna o, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo, la que tendrá 30 días para efectuar la investigación.
  - c. La investigación interna efectuada por el empleador debe realizarse en un plazo de 30 días, de manera reservada, garantizando el derecho a que ambas partes sean escuchadas. Una vez concluida la investigación, los resultados deben enviarse a la Inspección del Trabajo.
  - d. Si la denuncia fue hecha por el afectado o derivada por el empleador a la Inspección del Trabajo, esta efectuará una investigación. Una vez finalizada la investigación, la Inspección del Trabajo le comunicará los resultados al empleador y de comprobar la existencia del acoso sexual le sugerirá adoptar medidas concretas.

- e. Si se prueba el acoso sexual, el empleador debe aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de un plazo de 15 días de terminada la investigación interna o desde que se le hayan comunicado los resultados de la investigación efectuada por la Inspección del Trabajo. Sin embargo, el procedimiento y las sanciones están contenidas en el reglamento interno.
- f. Alternativamente, el trabajador o trabajadora afectado por acoso sexual por parte de su empleador puede: 1) Acudir al Tribunal del Trabajo respectivo poniendo término al contrato de trabajo demandando el pago de las indemnizaciones legales correspondientes o 2) Solicitar el incremento del 80 por ciento en sus indemnizaciones legales si el empleador no dio cumplimiento al procedimiento por acoso sexual.
- g. No obstante lo anterior, si el trabajador invocó falsamente la causal de acoso sexual como fundamento del autodespido, debe indemnizar los perjuicios que cause al afectado, y puede ser objeto de acciones legales que procedan (responsabilidad penal).

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

- A) **Apoyo psicológico:** todos los miembros de la comunidad universitaria contarán con orientación o apoyo psicológico si así lo solicitan. Tanto la Unidad de Apoyo Psicológico del Servicio de Salud Estudiantil, en el caso de los estudiantes, y la Dirección de Personal, tratándose de los funcionarios o académicos, coordinará la atención cuando sea solicitada.
- B) **Apoyo médico:** los alumnos, como parte de sus beneficios, podrán contar con la consejería con un profesional de la salud, quien acogerá y orientará al estudiante. Además, podrá, desde el Servicio de Salud Estudiantil, ser derivado a un especialista de la Red de Salud UC CHRISTUS, en convenio con la Universidad. En el caso de los funcionarios o académicos, será la Dirección de Personal quien coordine este beneficio.
- C) **Asesoría u orientación legal** a través de la Clínica Jurídica<sup>1</sup>, dependiente de la Facultad de Derecho de la Universidad. Esta brindará información, orientación legal y representación judicial a toda la comunidad universitaria según corresponda.

---

<sup>1</sup> Es un servicio de asistencia jurídica gratuita que entrega información, orientación legal y representación judicial a través de alumnos de la Facultad de Derecho, bajo la supervisión y responsabilidad de sus profesores abogados especialistas. La gratuidad se refiere a que no existen costos asociados a la atención (se actúa con privilegio de pobreza). Ello sin perjuicio de que existen, excepcionalmente, gestiones que deben ser pagadas por los representados. En caso de que la víctima decida iniciar acciones legales de manera particular, la universidad queda completamente exenta de toda responsabilidad en lo que compete a financiamiento de honorarios de abogados y costos procesales.





PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE