



SECRETARÍA GENERAL

**PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA  
ANTE CASOS DE ACOSO LABORAL Y  
DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA  
Actualización 2023**

Decreto Rectoría	6/ 2023
Vigencia desde	23/03/2023
Versión	3ª.

- MATERIA/Actualiza MODELO, POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL MARCO DE LA LEY N°21.369

### **DECRETO N° 6/2023**

#### VISTOS:

- Los Estatutos de la Universidad SEK (Artículo XXXIII, N° 2 y 3) y las disposiciones legales vigentes.
- Las indicaciones específicas contenidas en la Ley N° 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior chilena, promulgada en septiembre de 2021.
- El análisis de la experiencia que arroja la revisión de casos durante la puesta en marcha del Modelo en el segundo semestre de 2022, particularmente en lo relativo a los aspectos procedimentales de investigación y sanción de las conductas contempladas.

#### CONSIDERANDO:

- La propuesta documental para la actualización del Modelo, Política y Procedimiento para la Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y/o Discriminación de Género presentada por la Unidad de Cumplimiento Normativo, en la que los textos se acotan a las situaciones consideradas en la Ley N°21.369, excluyéndose el Acoso de tipo Laboral y la Discriminación Arbitraria consideradas en la primera versión del Modelo.
- La revisión y aportes de diversas instancias estamentales de la Comunidad Universitaria que aportaron participativamente a la actualización en curso, entre estas: estudiantes, académicos y colaboradores, a través de informes con observaciones específicas sobre los textos propuestos para la actualización.
- La consulta y aportes específicos a la Comisión de Revisión Normativa de la Universidad sobre la propuesta del Modelo de la referencia, y la importancia de contar con espacios seguros y libres de acoso, discriminación y/o violencia y discriminación en materia sexual y de género.
- La consulta, opinión y aportes a la actualización al Modelo en referencia de los cuerpos colegiados de la Universidad, representados por los Consejos de Facultad, Consejo Universitario, y su Junta Directiva.
- La integración de las observaciones de diversos actores del quehacer universitario a los textos que conforman el Modelo en referencia, realizada por la Unidad de Cumplimiento Normativo.
- El acuerdo aprobatorio del Consejo Universitario de fecha 22 de marzo de 2023, que aprueba la actualización del Modelo, Política y Procedimiento para la Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y/o Discriminación de Género.

---

**DECRETO:**

1° Dar por completado el proceso de actualización del Modelo, Política y Procedimiento para la prevención, investigación y sanción del Acoso sexual, la Violencia y Discriminación de Género, en el marco de la Ley N°21.369.

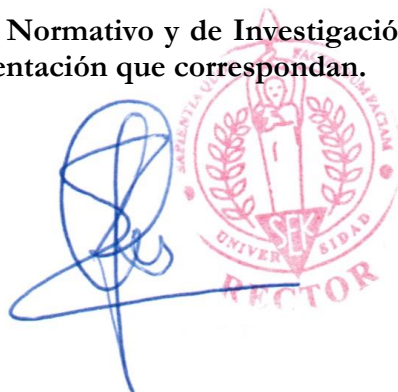
2° Actualizar el Modelo, Política y Procedimiento para la Prevención, Investigación y Sanción en materia de Acoso sexual, , la Violencia y Discriminación de Género de la Universidad, de acuerdo a lo contenido en los documentos adjuntos, con los principales lineamientos para el establecimiento de los mecanismos de prevención, investigación, sanción, y los procedimientos a seguir ante denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género que se originen en el ámbito de su quehacer como institución de educación superior, las que se consideran atentatorias a la dignidad de sus estudiantes, académicos, colaboradores y directivos.

3° Reestablecer el Procedimiento para la Denuncia ante Casos de Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria establecido mediante Decreto de Rectoría 19/2018, excluyéndose los casos de acoso sexual, discriminación y violencia de género que ya cuentan con norma específica de acuerdo con las exigencias de la Ley 21.369. Sin perjuicio de lo anterior, el Procedimiento ante Casos de Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria deberá ser revisado y actualizado durante el primer semestre en curso.

3° Facultar al Secretario General para que proceda a la comunicación oficial a la Comunidad Universitaria.

4° Facultar a la Unidad de Cumplimiento Normativo y de Investigación y Sanción para proceder con las acciones de implementación que correspondan.

Regístrese, comuníquese y archívese.



**EVA FLANDES AGUILERA**  
**RECTORA**

SANTIAGO, 23 de marzo de 2023

---

## POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y DENUNCIA DE CASOS DE ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

Acorde a lo establecido en sus Estatutos, Modelo Formativo y Corpus Normativo, la Universidad SEK desarrollará acciones de prevención, acompañamiento, investigación y sanción de situaciones de acoso laboral y discriminación arbitraria que se originen al interior de su Comunidad Universitaria, las que se consideran atentatorias a la dignidad de sus estudiantes, académicos y funcionarios.

Las acciones de prevención y denuncia se enmarcarán en los siguientes ejes:

1. Debido resguardo de los derechos de la/s persona/s afectadas, de acuerdo a lo establecido en el marco legal vigente.
2. Prevención y sensibilización a la Comunidad Universitaria (procesos de inducción, charlas y seminarios).
3. Educación y capacitación (cursos de formación general y/o electivos u obligatorios para estudiantes, y cursos de capacitación para académicos y funcionarios).
4. Protección y acompañamiento (atención psicológica a través del Centro de Asistencia Psicológica, orientación legal a través de la Clínica Jurídica, y el apoyo del Centro de Atención Integral).
5. Formalización en el Corpus Normativo de un Procedimiento de Denuncia ante casos de Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria. Este procedimiento actuará en complemento de lo establecido en el Reglamento de Higiene y Seguridad, el Reglamento de Disciplina de los Estudiantes, y el marco legal vigente, y determina un procedimiento específico para proceder ante casos de esta naturaleza.

### **PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA ANTE CASOS DE ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

#### **TÍTULO PRIMERO DEL OBJETO**

El propósito fundamental de este texto normativo es formalizar en el Corpus Normativo de la Universidad un procedimiento específico de denuncia, investigación y sanción, ante casos de acoso laboral y discriminación arbitraria, los que se consideran atentatorios a la dignidad de sus estudiantes, académicos y funcionarios.

Este procedimiento actúa en complemento de lo establecido en el Artículo IV y V de los Estatutos de la Universidad SEK, en que se establecen la promoción de una comunidad

---

universitaria en que las relaciones se basen en el respeto a la persona, y que la Universidad no discrimina por razones de nacionalidad, sexo, raza, ideología o religión. Asimismo, este procedimiento complementa lo establecido en su Reglamento de Higiene, Orden y Seguridad, el Reglamento de Disciplina de los Estudiantes, y el marco legal vigente.

Del mismo modo, como entidad de educación superior, este procedimiento considera en su articulado elementos derivados de los otros ejes que componen la Política establecida por la Universidad en esta materia, esto es:

Debido resguardo de los derechos de las personas afectadas, de acuerdo a lo establecido en el marco legal vigente.

Prevención y sensibilización a la Comunidad Universitaria.

Educación y capacitación.

Protección y acompañamiento.

## **TÍTULO SEGUNDO: DEFINICIONES GENERALES**

Para todos los efectos de este procedimiento, se deberán tener presentes las siguientes definiciones

### **I. DEL ACOSO LABORAL**

Se entenderá por Acoso Laboral, lo establecido en el Artículo 2° del Código del Trabajo como tal, esto es “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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.

### **II. DE LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

Se entenderá por Discriminación Arbitraria lo establecido en la Ley 20.609, esto es, “toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable”, y que “causen privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”.

## **TÍTULO TERCERO DE LA DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

---

## 1. DENUNCIA DE CASOS DE ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

- 1.1. Las denuncias deberán formalizarse por escrito, ya sea a través de un texto debidamente suscrito por el denunciante a la instancia de denuncia, o bien, a través de un espacio localizado en la Página WEB de la Universidad, especialmente habilitado para estos efectos, y cuyo destinatario de correo electrónico corresponderá a las instancias específicas de denuncia.
- 1.2. Las denuncias deberán contener a lo menos:
  - 1.2.1. Identificación del afectado o afectada, y del denunciado o denunciada.
  - 1.2.2. Unidad académica o de gestión a la que pertenece el denunciado/a.
  - 1.2.3. Un relato circunstancial del/los hecho/s ocurridos.
  - 1.2.4. Identificación del Denunciante.
  - 1.2.5. Firma en caso de carta física.  
Identificación de contacto en caso de denuncia a través de página WEB.
- 1.3. Las denuncias que involucran exclusivamente a estudiantes, serán tratadas de manera confidencial y presentados a la Secretaría General de la Universidad, la que tendrá cinco días hábiles para tomar Resolución de apertura de Expediente Disciplinario sobre el caso.
- 1.4. Las denuncias que involucran a académicos, funcionarios administrativos, o personal de prestación de servicios a honorarios, serán tratados de manera confidencial y presentados a la Rectoría, instancia que tendrá cinco días hábiles para tomar Resolución sobre el caso y dar inicio al Sumario Administrativo correspondiente, o bien remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo, según lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad vigente.
- 1.5. La Secretaría General mantendrá un Registro confidencial con todas las denuncias recibidas, ya sea que se instruya o no un expediente de investigación.
- 1.6. En resguardo de la expresión de denuncia responsable, las denuncias que no contemplen los elementos señalados se tendrán por no interpuestas.
- 1.7. Se hace presente que la Universidad, en su calidad de institución de educación superior está obligada por ley a denunciar cualquier conducta constitutiva de delito de la que tuviere conocimiento, que involucre a integrantes de la comunidad educativa o que ocurra al interior de sus dependencias, según lo expresado en el Código Procesal Penal.

## 2. DE LA INVESTIGACIÓN DE CASOS DE ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

### 2.1. INVESTIGACIÓN DE CASOS EN QUE ACUSADO/A Y DENUNCIANTE SEAN ÚNICAMENTE ESTUDIANTES

- 2.1.1. Los casos en que la denuncia involucre exclusivamente a estudiantes como denunciantes y denunciados, serán investigados en forma

---

confidencial y tendrán como vía para su investigación lo establecido por el Reglamento de Disciplina de los Estudiantes vigente.

- 2.1.2. Tomada Resolución de Apertura de Expediente Disciplinario, el Secretario General, en coordinación con la/s unidad/es académica/s de que se trate, y la Dirección de Asuntos Estudiantiles, deberá tomar medidas cautelares, a fin de prevenir situaciones que coloquen en riesgo a las personas afectadas, en cumplimiento del Eje Resguardo de los Derechos de la/s Persona/s Afectadas de la Política de Prevención y Denuncia ante Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria.
- 2.1.3. Asimismo, en coordinación con la Dirección de Asuntos Estudiantiles y la Unidad Académica, se deberá proporcionar asistencia psicológica y orientación legal a través de las instancias de apoyo definidas en el Eje Protección y Acompañamiento de la Política de Prevención y Denuncia ante Casos de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria.
- 2.1.4. En resguardo del principio de bilateralidad, el/la Presidente/a de la Comisión Investigadora, cumplirá el rol de informar a las partes, denunciante y denunciado, respecto del estado del proceso de investigación.

## 2.2. INVESTIGACIÓN DE CASOS QUE INVOLUCREN A ACADÉMICOS Y/O FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS

- 2.2.1. Todos los casos en que la acusación de Acoso Laboral o Discriminación Arbitraria, involucre a personal académico o administrativo de la Universidad, sea este con contrato laboral o prestación de servicios, tanto como denunciante como denunciado, serán investigados en forma confidencial según el siguiente procedimiento, con apego a lo establecido en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad, y las normas legales vigentes:
- 2.2.2. Tomada Resolución, la Rectoría, en coordinación con la/s unidad/es de que se trate, deberá tomar medidas cautelares en pro de las personas afectadas, en cumplimiento del Eje Resguardo de los Derechos de la/s Persona/s Afectadas de la Política de Prevención y Denuncia ante Casos de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria. Estas medidas cautelares podrán ser:
  - 2.2.2.1. Suspensión temporal de las actividades del Académico mientras dure la investigación, en particular las relacionadas con estudiantes denunciante, las que serán derivadas a otros académicos. Esto considera la posibilidad de re destinación temporal a otras funciones y espacios físicos distintos del/la acusado/a mientras se desarrolla la investigación.
  - 2.2.2.2. Suspensión temporal de las actividades administrativas de las personas acusadas, en su relación con las actividades de la persona denunciante y/o presunta víctima. Esto considera la posibilidad de re destinación temporal a otras funciones y espacios físicos distintos mientras se desarrolla la investigación. Las medidas de re destinación temporal a otras funciones y espacios físicos distintos, podrán

---

mantenerse o redefinirse una vez concluida la investigación, lo cual deberá quedar consignado en el fallo.

- 2.2.3. Se deberá proporcionar asistencia psicológica y orientación legal a los afectados a través de las instancias de apoyo definidas en el Eje Protección y Acompañamiento de la Política de Prevención y Denuncia ante Casos de Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria.
- 2.2.4. En su Resolución, la Rectoría, deberá nombrar la Comisión a cargo del desarrollo del Sumario de Investigación del Caso. La Comisión estará integrada por el Vicerrector Académico o el Vicerrector de Administración y Finanzas (que la presidirá), un Decano de Facultad (no perteneciente a la unidad académica de/l o los involucrados), un Funcionario de la Unidad de Gestión de Personas, un académico jornada (no perteneciente a la unidad académica de/l o los involucrados), un funcionario administrativo (no perteneciente a la unidad del denunciado), y el Secretario General, que actuará como Ministro de Fe. En resguardo del principio de bilateralidad, el/la Presidente/a de la Comisión Investigadora, cumplirá el rol de informar a las partes, denunciante y denunciado, respecto del estado del proceso de investigación.
- 2.2.5. Como principio general, se tendrá presente el principio de paridad de género para conformar la Comisión a cargo del Sumario Investigativo.
- 2.2.6. La notificación de apertura de Sumario Administrativo y las citaciones a los Académicos y/o Funcionarios involucrados, serán cursadas por carta certificada y correo electrónico dentro de las 48 horas siguientes de declarada la apertura del Expediente Disciplinario, con copia a la Inspección del Trabajo. En caso de que el Académico y/o Funcionario citado en dos oportunidades no se presente a declarar, el procedimiento continuará en su ausencia.
- 2.2.7. En caso de que alguno de los miembros de la Comisión se considere directamente afectado por los hechos denunciados, o tenga una evidente cercanía con el acusado, deberá inhabilitarse como Miembro, resguardándose siempre su derecho a voz como afectado o testigo, y valorándose su intervención como medio de prueba; la inhabilitación de un miembro podrá realizarse de oficio o a petición del interesado, y deberá ser declarada con al menos 24 horas de antelación a la audiencia; en dicho caso el miembro que se inhabilita será sustituido por quien designe la Rectoría.
- 2.2.8. La Comisión podrá realizar todas las acciones tendientes a esclarecer los hechos investigados, valiéndose de los medios de prueba aportados por cualquiera de los intervinientes en el proceso. La Comisión apreciará la prueba en conciencia.
- 2.2.9. La Comisión adoptará sus acuerdos por mayoría y tendrá un plazo máximo de veinticinco días hábiles desde el inicio de la investigación para completar las averiguaciones, y cinco días hábiles para emitir un Fallo, el



---

que podrá sobreseer o aplicar sanciones, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Higiene, Orden y Seguridad.

2.2.10. El Fallo será comunicado a las personas afectadas mediante carta certificada, al domicilio declarado a la Universidad por el académico o funcionario administrativo de que se trate.

### 3. SANCIONES APLICABLES Y APELACIÓN EN CASOS DE ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

#### 3.1. SANCIONES APLICABLES EN CASOS EN QUE LOS ACUSADOS SEAN ESTUDIANTES

3.1.1. Las sanciones para casos en que los acusados sean estudiantes, se regirán por lo establecido en el Reglamento de Disciplina de los Estudiantes vigente.

3.1.2. Sin perjuicio de lo ya establecido, la Rectoría de la Universidad podrá hacer entrega de los antecedentes a la justicia, o establecer acciones legales contra los estudiantes responsables de cometer acciones de acoso sexual, y discriminación arbitraria al interior de la Comunidad Universitaria.

#### 3.2. SANCIONES APLICABLES EN CASOS EN QUE LOS ACUSADOS SEAN ACADÉMICOS O FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS

3.2.1. Las sanciones para casos en que los académicos o funcionarios administrativos sean considerados responsables de cometer actos de acoso sexual, acoso laboral y/o discriminación arbitraria, se regirán por lo establecido en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad y la legislación vigente.

3.2.2. Sin perjuicio de lo ya establecido, la Rectoría de la Universidad deberá hacer entrega de los antecedentes a la justicia, y podrá establecer acciones legales contra los académicos y funcionarios considerados responsables de cometer acciones de acoso laboral y discriminación arbitraria al interior de la Comunidad Universitaria.

#### 3.3. APELACIÓN A LAS SANCIONES APLICADAS EN CASOS DE ACOSO ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

3.3.1. Las apelaciones a sanciones aplicadas a los estudiantes en casos de acoso sexual y discriminación arbitraria, se regirán por lo establecido en el Reglamento de Disciplina de los Estudiantes.

3.3.2. Las apelaciones a sanciones aplicadas a los académicos y funcionarios administrativos, serán apelables a la Rectoría.

3.3.3. El plazo para presentar la apelación a Rectoría será de 5 días hábiles, desde la fecha de recepción del Fallo de la Comisión.

---

**TÍTULO CUARTO  
DE LA SUPERVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO Y DE LAS SITUACIONES NO  
PREVISTAS**

1. Cualquier dificultad relativa a la interpretación, sentido, alcance o aplicación del presente procedimiento, será resuelta en única instancia, y oficializada por la Rectoría, para lo cual el interesado deberá presentar una solicitud por escrito al Secretario General.
2. Los casos especiales y situaciones no previstas en el presente Reglamento serán conocidas y resueltas en única instancia por la Rectoría.
3. Cualquier reforma al presente Procedimiento, es potestad exclusiva del Consejo Universitario de la Universidad SEK.

**ANEXO FORMULARIO DE DENUNCIA ANTE CASOS DE ACOSO LABORAL, Y  
DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

Estimado integrante de la Comunidad Universitaria, a efectos de formalizar su denuncia, complete los siguientes antecedentes necesarios para el inicio de la investigación de su caso:

1. Identificación del afectado o afectada:

Nombres y apellidos	
---------------------	--

---

N° de Cédula de Identidad	
Carrera / Unidad Académica / Unidad de Gestión	

2. Identificación del denunciado o denunciada:

Nombres y apellidos	
Carrera / Unidad Académica / Unidad de Gestión	

3. Relato del/los hecho/s ocurridos:

--

4. Identificación del Denunciante (la persona que denuncia):

Nombres y apellidos	
Cédula de Identidad	
Carrera / Unidad Académica / Unidad de Gestión /Externo	

5. Firma en caso de denuncia en formulario físico:

---

6. Identificación de contacto en caso de denuncia a través de página WEB.

Teléfono fijo	
Teléfono celular	
Correo electrónico	

Agradecemos la información aportada. En breve, una autoridad de la Universidad SEK habilitada como canal de denuncia, se contactará con Usted para informarle los pasos a seguir en este caso.