OFICINA DE PREVENCIÓN
LEY N° 21.643
DIRECCIÓN DE EQUIDAD Y GÉNERO

# INFORMATIVO N°2

**Arica,** 17/02/2025

**MATERIA:** RESERVA Y CONFIDENCIALIDAD DURANTE UN PROCESO DE INVESTIGACIÓN (en el marco de la Ley Karin).

**Dirección de Equidad y Género**
**Oficina de Prevención Ley N°21.643**

# INDICE

I) Contexto general..... **3**

II) Disposiciones universitarias sobre la normativa..... **4**

III) Reserva y confidencialidad durante un proceso de investigación..... **4**

A) Ley N°21.643..... **5**

B) Protocolo de prevención de la Universidad de Tarapacá..... **5**

C) Reglamento de procedimientos disciplinarios de la Universidad de Tarapacá..... **5**

IV) Conductas que se deben evitar durante un proceso de investigación..... **6**

V) Consideraciones finales..... **7**

## I) CONTEXTO GENERAL.

La Ley N°21.643, más conocida como "Ley Karin", modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales para fortalecer la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, tanto en el sector privado como en el público.

Esta Ley surge en respuesta a la necesidad de garantizar ambientes laborales seguros y libres de violencia, promoviendo el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras y la equidad de género.

El referido texto legal, establece modificaciones a, entre otras, la Ley N°18.575[1] y Ley N°18.834[2], donde en su artículo 2, numeral 1 indica que, "Asimismo la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual. Los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción".

En concordancia con lo anterior, el artículo 2, numeral 2, de la Ley N°21.643, refiere que "Los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo".

[1]Ley orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N°1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

[2] Ley sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

## II) DISPOSICIONES UNIVERSITARIAS SOBRE LA NORMATIVA.

La Universidad de Tarapacá mediante Decreto Exento N°00.626/2024 de fecha 31 de julio de 2024, promulga acuerdo N°2274 y aprueba Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral de la Universidad de Tarapacá.

Al respecto, según lo dispuesto en el punto 3 del Protocolo de prevención[3] de la Universidad de Tarapacá, la normativa será aplicable a todas las personas que desarrollen funciones laborales en la institución, sean estas, académicas, directivas, de gestión, u honorarios o mantengan cualquier vínculo contractual laboral con la Universidad de Tarapacá. Además, se aplicará, cuando corresponda, a los prestadores y prestadoras de servicios, colaboradores que acudan a las dependencias de la Institución y los/as estudiantes que realicen práctica profesional en la Universidad.

En la misma línea, mediante Decreto Exento N°00.625/2024 de fecha 31 de julio de 2024, promulga acuerdo N°2275 y aprueba Reglamento de procedimientos disciplinarios por conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral de la Universidad de Tarapacá.

## III) RESERVA Y CONFIDENCIALIDAD DURANTE UN PROCESO DE INVESTIGACIÓN.

El articulo 2 de la Ley N°21.643, indica que el protocolo de prevención deberá incorporar, entre otros, lo siguiente.

*“e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos”*.

[3] Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral de la Universidad de Tarapacá. Aprobado mediante Decreto Exento N°00.646/2024 de fecha 31 de julio de 2024.

En la misma línea, el protocolo de prevención de la Universidad de Tarapacá, en su punto 12, se refiere a las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, menciona los mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

### A) LEY N°21.643[4].

En su artículo 2, numeral 3, establece que los procedimientos de investigación o sumarios administrativos, deberán sujetarse a los principios de **confidencialidad**, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

### B) PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ[5].

El punto 5 "Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras", señala, entre otros, el deber de la persona trabajadora por "***Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información".***

Asimismo, señala que la Universidad de Tarapacá debe asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.

### C) REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS DE LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ[6].

El artículo 3 "Principios del procedimiento disciplinario", señala como primero de ellos, lo siguiente.

[4] Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
[5] Decreto Exento N°00.626/2024 de fecha 31 de julio de 2024.
[6] Decreto Exento N°00.625/2024 de fecha 31 de julio de 2024.

a) Confidencialidad: El proceso de denuncia e investigación de las conductas constitutivas de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, incorpora como base fundamental el **deber de prudencia y discreción, especialmente, en quién asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, en la relación con los involucrados y/o involucradas, en su actuar general y respecto a la información de que tome conocimiento, de manera que los funcionarios y funcionarias tengan garantía de privacidad y reserva en el proceso.**

Por su parte, el articulo 13 refiere que *"Los procedimientos disciplinarios, ya sean sumarios administrativos o investigaciones sumarias, serán aquellos que busquen determinar responsabilidad administrativa, respecto de actos que atenten contra la dignidad de las personas de la comunidad universitaria por conductas de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, sustanciados por un/a fiscal o investigador/a de la unidad especializada de investigación y sanción, quien tendrá a su cargo la función de realizar las gestiones necesarias para determinar la efectividad de los hechos o acciones que sean reguladas por este reglamento y la participación de las personas denunciadas en tales actuaciones"*.

*"En cumplimiento de sus funciones, los/as Fiscales o Investigadores/as de la unidad especializada deberán resguardar la información del proceso en base al principio de confidencialidad de los datos recabados en la investigación, tanto por parte de los actores involucrados como de la institución, evitando la exposición reiterada e injustificada del o la denunciante a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos, materia de la investigación y realizarán preferentemente entrevistas videograbadas"*.

## IV) CONDUCTAS QUE SE DEBEN EVITAR DURANTE UN PROCESO DE INVESTIGACIÓN.

Durante un proceso de investigación es fundamental actuar con transparencia y respeto a los derechos de todas las personas involucradas, por lo que evitar ciertas conductas permite asegurar un proceso de investigación basado en los principios de **confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.**

Con relación a lo anterior, y para garantizar un procedimiento justo, transparente y libre de vulneraciones, es importante evitar, entre otras, las siguientes conductas:

1. **Vulnerar la confidencialidad del proceso.**

- Difundir información sobre la investigación.
- Exponer la identidad de las personas involucradas.

2. **Influir indebidamente en testigos o denunciantes.**

- Presionar a testigos para modificar sus declaraciones.
- Ofrecer incentivos o amenazas para condicionar testimonios.
- Manipular pruebas o testimonios.

3. **Dilatar injustificadamente el proceso.**

- Retrasar la recopilación de pruebas o testimonios sin justificación válida.

4. **Ejercer represalias contra las personas involucradas.**

- Crear un ambiente hostil para quienes participan en el proceso de investigación.
- Utilizar el proceso como un medio de hostigamiento o represalia.

## V ) CONSIDERACIONES FINALES.

La reserva de los hechos denunciados de los que se tomen conocimiento durante un proceso de investigación es fundamental para proteger la integridad de las personas involucradas y fortalecer la confianza en los procedimientos.

Es por ello, que todos los actores deben comprender su responsabilidad dentro del proceso, evitando acciones que puedan perjudicar sus aportes a las investigaciones, o que puedan poner en riesgo su integridad física o psíquica.

UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
*Universidad del Estado*

CNA
Comisión Nacional de Acreditación Chile

**UNIVERSIDAD ACREDITADA**
**NIVEL DE EXCELENCIA**

- GESTIÓN INSTITUCIONAL
- DOCENCIA DE PREGRADO
- INVESTIGACIÓN
- VINCULACIÓN CON EL MEDIO
- DOCENCIA DE POSTGRADO

HASTA EL 22 DE JUNIO DE 2029

DIRECCIÓN DE EQUIDAD Y GÉNERO

OFICINA DE PREVENCIÓN
LEY Nº 21.643
DIRECCIÓN DE EQUIDAD Y GÉNERO