

**APRUEBA PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL,
ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL
TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE.**

DECRETO EXENTO N°0027041

Santiago, 29 de julio de 2024.

VISTOS:

Lo dispuesto en el D.F.L. N°3, de 2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.F.L. N°153, de 1981, que establece los Estatutos de la Universidad de Chile, ambos del Ministerio de Educación; el Decreto Supremo N°115, de 14 de junio de 2022, del referido Ministerio; el Decreto Universitario N°0044208, de 2017; el Decreto TRA N°309/111/2022; la Ley N°21.094, sobre universidades estatales; el D.F.L. N°1, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; Ley N°21.643 para la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo; la Ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior; el D.F.L. N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; la Circular N°3813 de la Superintendencia de Seguridad Social; el Decreto Universitario Exento N°001281, de 22 de abril de 1991, que aprueba el Reglamento interno del Consejo Universitario; el Certificado de Acuerdo N°50 del Consejo Universitario, de 23 de julio de 2024; la Resolución N°6, de 2019, de la Contraloría General de la República; y los demás antecedentes que se citan en el presente acto administrativo.

CONSIDERANDO:

- 1° Que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 13 del D.F.L. N°1, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, modificado por la Ley N°21.643, que 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, *“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”*.
- 2° Que, el artículo 14, de Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, modificado también por la Ley N°21.643, impone a esta Casa de Estudios Superiores la obligación de *“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. Podrá contar con la asistencia de los organismos administradores de la ley N°16.744, en los casos que correspondan”*.
- 3° Que, mediante Circular N°3813 de la Superintendencia de Seguridad Social, de fecha 7 de junio de 2024, se impartieron instrucciones para la redacción de los Protocolos de Prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, proporcionando un modelo para la redacción

de dichos instrumentos. Además, este ente de control instruyó que las Instituciones de Educación Superior, se encuentran sujetas a las disposiciones de la Ley N°21.369, deberán ajustar sus protocolos considerando lo establecido en la Ley N°21.643, incorporando las materias que les resulten aplicables.

- 4° Que, en este orden de ideas, desde el mes de marzo de 2024, la Universidad de Chile, a través de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, dependiente de la Vicerectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional, y la Dirección Jurídica de Rectoría, desarrollaron diversas gestiones en orden a generar un Protocolo que abarcara cabalmente cada uno de los elementos y condiciones exigidos por el cuerpo legal precitado.
- 5° Que, para la elaboración de este Protocolo se consideró el diálogo y retroalimentación de diversas instancias de participación universitaria, como son las Asociaciones de Funcionarios(as) y Académicos(as), en conformidad a lo dispuesto en la Ley N°19.296, los Comités de Aplicación del Cuestionario de Ambientes Laborales y Salud Mental (CEAL-SM) de los organismos universitarios, el Senado Universitario y el Consejo Universitario.
- 6° Que, la aprobación de este Protocolo de Prevención pretende establecer bases para generar entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, asumiendo la Universidad su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.
- 7° Que, la propuesta de Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo de la Universidad de Chile fue presentada al Consejo Universitario, para su conocimiento, en su Décima Primera Sesión Ordinaria, realizada el día 23 de julio de 2024, según consta en el Certificado de Acuerdo N°50, emitido con igual fecha por la Sra. Directora Jurídica y Ministra de Fe del referido Órgano Superior Colegiado.
- 8° Que, de conformidad al artículo 19 letra b) del Estatuto Institucional, corresponde a la Rectora dictar los reglamentos, decretos y resoluciones de la Universidad.

DECRETO:

1. Apruébese el Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo de la Universidad de Chile, que se transcribe a continuación:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE

TÍTULO I ANTECEDENTES GENERALES

Artículo 1°. Introducción.

a. Marco Estratégico Institucional:

La Universidad de Chile es una institución de Educación Superior, pública, laica y estatal, que asume con vocación de excelencia la formación de personas y la contribución al desarrollo espiritual y material de la Nación.

Se encuentra integrada por una Comunidad Universitaria, de la cual forman parte los(as) académicos(as), y funcionarios(as) del personal de colaboración.

En el convencimiento de que los principios de la Universidad conllevan una alta responsabilidad en mantener una convivencia universitaria sustentada en el respeto, ambientes de trabajo saludables, en igualdad de género y no discriminación, la Universidad de Chile ha dictado diversas políticas universitarias que establecen el marco valórico y estratégico que debe guiar su accionar:

La Política para Prevenir el Acoso Sexual del año 2017, tiene como objetivo general *“Erradicar el acoso sexual y reducir la violencia de género a partir de un programa que permita prevenir estas conductas y atender a las personas afectadas”*.

La Política de Inclusión y Discapacidad en la Perspectiva de la Diversidad Funcional del año 2019, cuyo objetivo general es *“Cumplir e implementar cabalmente en la Universidad de Chile los principios, obligaciones y deberes constitucionales y legales que existen en torno a la discapacidad; la misión que tenemos en la atención de esta problemática del país y los principios que, conforme a nuestro Estatuto, orientan la actuación de sus órganos y comunidad Universitaria”*.

La Política de Buenas Prácticas Laborales del año 2022, cuyo objetivo general es *“Promover, sostener y hacer efectivas prácticas laborales coherentes con los valores de democracia, trabajo decente, equidad, inclusión, respeto y promoción de los derechos humanos y laborales, velando por el bienestar y desarrollo integral en igualdad de condiciones, oportunidades y resultados, para mujeres y hombres al interior de la Comunidad universitaria”*.

La Política de Igualdad de Género del año 2022, establece como su objetivo general *“Superar las desigualdades, discriminaciones y brechas de género que existen en todos los ámbitos de su quehacer, considerando sus funciones de docencia, investigación, creación y extensión con el fin de construir una universidad pública que reconoce y promueve la igualdad sustantiva de género, asegurando el ejercicio de los derechos y el acceso equitativo a los recursos políticos, económicos y simbólicos para todas, todos y todes quienes integran la Universidad de Chile”*.

La Política de Diversidades y Disidencias Sexuales y de Género del año 2023, establece como objetivos generales *“Fortalecer las oportunidades de participación de las diversidades y disidencias sexuales y de género, asegurando el ejercicio pleno de los derechos y el acceso equitativo a los recursos políticos, económicos y simbólicos de toda la comunidad universitaria”*.

“Erradicar las discriminaciones, desigualdades y las violencias por razones de orientación e identidad sexual y de género en todos los ámbitos del quehacer de la Universidad de Chile”.

b. Principios orientadores de las Políticas Universitarias:

Los principios orientadores que guían a la Universidad en el cumplimiento de su misión, y que emanan de estas políticas universitarias, son los siguientes:

- **Promoción y respeto por los derechos humanos:**

Se reconoce que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad, y por ese solo hecho tienen los mismos derechos, deberes y libertades en el contexto institucional.

- **Trabajo decente:**

Refiere a un trabajo productivo, seguro, con respeto a los derechos laborales, con un ingreso adecuado que ofrezca mejores perspectivas de desarrollo personal y favorezca la integración social.

- **Promoción y respeto de los derechos laborales:**

En armonía con el trabajo decente como principio basal de las buenas prácticas laborales, se incorpora la promoción y respeto de los derechos laborales establecidos en la legislación nacional, internacional y normativa universitaria.

- **Igualdad de género:**

La Universidad de Chile asume como principio la igualdad sustantiva o de resultados, lo que alude a la igualdad de trato y de oportunidades para todas las personas en relación al ejercicio de derechos y libertades, reconociendo la interseccionalidad del género, buscando la erradicación de toda forma de violencia de género y una redistribución del poder y los recursos políticos, económicos y simbólicos entre las personas.

- **Inclusión:**

La Universidad de Chile vela por reconocer, valorar e integrar a todas y todos los miembros de la comunidad universitaria, concibiendo la diversidad como un recurso propio de una institución pública y estatal que promueve un ejercicio pleno de derecho de quienes la integran.

- **Equidad:**

Es la posibilidad efectiva de acceso en condiciones equitativas, a los beneficios, derechos y prestaciones que se refieren a los seis ámbitos de incidencia de las buenas prácticas laborales.

- **Transparencia:**

Al acceso público de información para toda la comunidad universitaria sobre los seis ámbitos en que opera la Política de Buenas Prácticas Laborales, además de la apertura de las decisiones que se relacionan con las buenas prácticas laborales.

- **Democracia:**

Reconoce que la construcción de un horizonte común en la comunidad laboral nace de procesos de diálogo, participación y conformación de instancias, donde confluyen diferentes visiones, en este caso, respecto de lo laboral dentro de la Universidad.

Artículo 2°. Marco Normativo.

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643 para la “Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo”, la Universidad de Chile ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el *derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas*, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que *“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género¹, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”*, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

A su turno, el nuevo artículo 14 de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, impone la misma obligación señalada previamente a los organismos públicos de la Administración del Estado.

Por su parte, las Instituciones de Educación Superior, se encuentran sujetas a las disposiciones de la Ley N°21.369, deberán ajustar sus protocolos considerando lo establecido en la Ley N°21.643, incorporando las materias que les resulten aplicables.²

¹ El enfoque de género da cuenta de la presencia de una estructura de poder asimétrica que asigna valores, posiciones, hábitos, diferenciales a cada uno de los sexos y por ende estructura un sistema de relaciones de poder conforme a ello, el cual se ha conformado como una lógica cultural, social, económica y política omnipresente en todas las esferas de las relaciones sociales. Circular N°3813, Superintendencia de Seguridad Social, 7 de junio de 2024.

² Circular N°3813, Superintendencia de Seguridad Social, 7 de junio de 2024.

Artículo 3°. Objetivo.

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, asumiendo la Universidad su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Este propósito, nos permite como organización sumarnos a la mirada de presente y futuro en el trabajo, impulsando dos de los objetivos³ referidos a garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades, promover el trabajo decente para todos y todas, y ante todo, proteger los derechos laborales, en un entorno de trabajo seguro y sin riesgo para los(as) trabajadores(as). En tanto la Universidad, como los(as) académicos(as) y los funcionarios(as) del personal de colaboración se han comprometido en este sentido, a actuar participativamente en desarrollar y llevar a cabo programas para la gestión de los factores psicosociales presentes en los ambientes de trabajo.

Así, el entorno laboral es determinante en la percepción de bienestar de quienes se desempeñan en la Universidad de Chile, en donde promover la identidad que representa pertenecer a esta institución, el sentido del trabajo, el reconocimiento, la colaboración, desarrollo y calidad de vida representan factores protectores en la salud de las personas, que son también parte del propósito de este protocolo.

Este propósito es también compartido por la Comunidad Universitaria en su conjunto, adscribiendo las y los estudiantes, funcionarios(as) del personal de colaboración y académicos(as), a los valores de nuestra Casa de Estudios y su concreción en conductas de respeto, empatía, participación activa y diálogo abierto entre todos(as) quienes la conforman.

Artículo 4°. Alcance.

Este Protocolo se aplicará a todos(as) quienes tengan una relación laboral con la Universidad de Chile, específicamente al personal de colaboración y académicos(as), en su rol de funcionarios(as), autoridades y jefaturas, como también a quienes se encuentran contratadas bajo convenios a honorarios, en lo que corresponda.

Considera las funciones de docencia, investigación, creación artística, extensión, estratégicas, de áreas de la salud, de gestión, administrativas y de operación.

En lo referente a la violencia en el trabajo, este protocolo se aplicará en lo que sea pertinente, a quienes tengan la calidad de terceros ajenos a la relación laboral, con ocasión de la prestación de servicios por parte de clientes, proveedores, contratistas, subcontratistas, usuarios, visitas, entre otros, cuando ejerzan conductas que afecten a los(as) funcionarios(as) del personal de colaboración y académicos(as).

Respecto a los y las estudiantes se regirán por lo establecido en el Reglamento de Estudiantes, especialmente en el deber de respetar a todos(as) los(as) integrantes de la comunidad universitaria⁴ y el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de los Estudiantes⁵.

³ Agenda 2030 Naciones Unidas para el desarrollo sostenible, septiembre de 2015.

⁴ Artículo 3, número 4, del Reglamento de Estudiantes: es deber de los/as estudiantes: 4.- Respetar a todos/as los/as integrantes de la comunidad universitaria, así como también toda persona que ejerza labores o preste servicios para con la Universidad de Chile mediante contratos o convenios de honorarios, subcontratación, empresa de servicios transitorios y/o cualquier otra forma contractual, lo que implica, entre otros, la prohibición de todo acto u omisión que derive en una discriminación arbitraria y la prohibición de todo acto que implique acoso sexual, definidos en el artículo 13 letra f) de este Reglamento.

⁵ Decreto Universitario N°0026685, de 28 de junio de 2019.

Artículo 5°. Definiciones.

a. Conductas que promueven y facilitan la convivencia universitaria:

Respeto mutuo, para que cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas.

Participación activa en la mantención de un entorno de trabajo seguro y saludable, donde todas las personas que se desempeñan en la organización son responsables de generar espacios laborales de confianza, libres de violencia o acoso.

Diálogo abierto entre todos quienes forman parte de la organización, con una actitud de escucha y apertura, donde el abordaje de las temáticas de violencia y acoso, se da considerando la opinión de todos(as) quienes se desempeñan en la organización.

b. Conductas que, sin ser calificadas de acoso o violencia, deben ser abordadas para prevenir su escalada:

b.1 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 surgen del descuido de las normas sociales y sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo.

Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves que podrían ser calificadas como acoso laboral o violencia en el trabajo.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales, se debe promover ambientes laborales y estilos de interacción social tales como:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla;
- Cuidar el uso del lenguaje en forma o fondo, evitando comentarios humillantes o despreciativos;
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, evitando el rumor y comentarios de los demás con irrespeto, siempre que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual;
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios, propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral;
- Respetar los espacios personales de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.

b.2 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.

Son ejemplos de sexismo hostil:

- 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.

Por otra parte, el sexismo no intencionado hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto que, no buscan generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada, que se encuentra naturalizada.

Son ejemplos de sexismo no intencionado, considerando el contexto y el caso concreto que se presente:

- Dar 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”;
- Desarrollar conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo no intencionado.

Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, y por ello, se denomina en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

c. Conductas propias del desempeño en el trabajo, que no constituyen en sí mismas comportamientos incívicos, sexismo, acoso o violencia:

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso o violencia, y tampoco son comportamientos incívicos o sexismo, que forman parte del ejercicio razonable y legal de la función en gestión.

Es posible, por ejemplo, advertir conductas relativas a⁶:

- Comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o conductas relacionadas con el trabajo;
- Implementación de una política de la institución o medidas disciplinarias impuestas;
- Asignar y programar cargas de trabajo;
- Cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto;
- Informar a un trabajador(a) sobre su desempeño laboral insatisfactorio;
- Aplicar medidas disciplinarias;
- Informar a un trabajador(a) sobre un comportamiento inadecuado;
- Implementar cambios organizativos o reestructuraciones.

Sin embargo, se debe considerar siempre el contexto y cada caso en particular, 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.

d. Conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas:

d.1 Acoso Sexual: Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de la persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado, cuando ocurra en el contexto universitario.

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.

⁶ Circular N°3813, Superintendencia de Seguridad Social, 7 de junio de 2024.

A modo de ejemplo, constituyen acoso sexual las siguientes conductas:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o, participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario;
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación;
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios;
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico no deseados;
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

d.2 Acoso Laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo). 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.

Puede desarrollarse de manera:

- Vertical Descendente: aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la organización, que puede estar determinada por su posición en la misma, los grados de responsabilidad, la posibilidad de impartir instrucciones, entre otras;
- Vertical Ascendente: conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la organización, que puede estar determinada por su posición en la organización, grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras;
- Horizontal: refiere a aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la organización;
- Mixto: comienza como horizontal, pero en un momento posterior la víctima pasa a ser jefatura. También a la inversa, comienza como acoso laboral descendente y pasa a ser acoso laboral horizontal.

Las siguientes conductas son ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental, que pueden constituir acoso laboral, considerando el contexto y caso concreto, que la Universidad debe prevenir y controlar:

- Juzgar el desempeño de un(a) trabajador(a) de manera ofensiva;
- Expresar intenciones de dañar o intimidar verbalmente al trabajador(a);
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto;
- Gritar, avasallar o insultar a la víctima;
- Aislar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social;
- Retener información crucial para su trabajo, inducir a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales;
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo;
- Obligar a un(a) trabajador(a) a permanecer sin tareas que realizar u obligar a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrar o menospreciar;
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien;
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona;
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona; o que digan relación con el 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.

d.3 Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo). Son ejemplos de este tipo:

- Recibir gritos o amenazas verbales y escritas;
- Uso de garabatos o palabras ofensivas;
- Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.

Artículo 6°. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

La Universidad de Chile dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, disponible en el siguiente link <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621> y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

Sin perjuicio del párrafo anterior, en conformidad al Convenio 190 de la OIT, el Estatuto Administrativo, y la ley 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:

Los(as) académicos(as) y funcionarios(as) del personal de colaboración:

- Serán informados sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento;
- Podrán denunciar las conductas de acoso y violencia a las instancias designadas para ello;
- Desempeñarán sus funciones en un ambiente laboral libre de acoso y violencia;
- Tratarán a todos con respeto y no cometerán ningún acto de acoso y violencia;
- Realizarán actos que no atenten contra la dignidad de los demás funcionarios(as);
- Cumplirán con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo contenida en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad;
- Cooperarán en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información;
- Cumplirán con la probidad administrativa, no ejerciendo conductas de acoso laboral o violencia en el trabajo.

La Universidad de Chile:

- Generará medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos, la información y capacitación a académicos(as) y funcionarios(as) del personal de colaboración;
- Contará 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;
- Informará sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes;
- Dará seguimiento al cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

TÍTULO II GESTIÓN PREVENTIVA

Artículo 7°. Consideraciones Relevantes.

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

La Universidad se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos, especialmente a través de los objetivos, principios y líneas de acción de las políticas universitarias actualmente existentes:

- Política para Prevenir el Acoso Sexual;
- Política de Inclusión y Discapacidad en la Perspectiva de la Diversidad Funcional;
- Política de Buenas Prácticas Laborales;
- Política de Igualdad de Género;
- Política de Diversidades y Disidencias Sexuales y de Género.

Dichas políticas universitarias establecen que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas *intolerables, no permitidas* en la Universidad, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

Artículo 8°. Organización para la gestión del riesgo.

a. Participación en la identificación de los riesgos:

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas en conjunto con los Comités de Aplicación del Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales y Salud Mental CEAL- SM de los organismos universitarios.

Es responsabilidad de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional, a través de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia.

Los Comités CEAL-SM, deberán participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas para la prevención.

b. Contratistas, subcontratistas y proveedores:

Cuando existan trabajadores(as) en régimen de subcontratación, la Universidad deberá solicitar a contratistas y/o subcontratistas los medios de verificación del cumplimiento a las normas para la prevención del acoso y violencia por parte de la empresa. Asimismo, la Universidad les informará del Protocolo de Prevención, en particular en lo referente a la violencia en el trabajo ejercida por terceros.

c. Información:

La Universidad de Chile informará semestralmente sobre los canales que mantiene disponibles para la recepción de las denuncias, y en cada organismo universitario se dará a conocer los resultados de sus riesgos psicosociales y medidas de mitigación implementadas a propuesta de los comités CEAL-SM, cuando exista medición al respecto.



Las Asociaciones de Funcionarios(as) y Académicos(as), en conformidad a lo dispuesto en la ley 19.296, podrán recabar información sobre el accionar de la Universidad y de los planes, programas y resoluciones relativos a sus funcionarios(as), en particular referente a los programas prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo y su mejoramiento.

Artículo 9°. Identificación de los factores de riesgo.

La Universidad identificará las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con sus características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los Comités de Aplicación CEAL-SM.

Artículo 10. Medidas para la prevención.

Se planificarán acciones para prevenir y eliminar conductas que puedan generar acoso laboral, sexual y abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:

- a. En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo CEAL-SM;
- b. Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas;
- c. Además, la Universidad organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las autoridades, jefaturas, académicos(as) y funcionarios(as) del personal de colaboración, se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas, en la identificación y evaluación de los riesgos, y en las medidas de prevención y protección.

Las medidas que se implementarán serán parte del Plan Bianual de Buenas Prácticas Laborales de los organismos universitarios.

Artículo 11. Mecanismos de seguimiento.

Los organismos universitarios, con la participación de los miembros de los Comités de Aplicación del Cuestionario CEAL-SM, evaluarán anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos, lo que deberá ser informado a la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas.

Se incorporará en la evaluación y mejora continua del cumplimiento de la gestión preventiva.

Dicha evaluación será presentada ante el Consejo Universitario, el Senado Universitario y las asociaciones de funcionarios(as) y académicos(as), constituidas de acuerdo con la Ley N°19.296, que establece normas sobre asociaciones de funcionarios(as) de la Administración del Estado.

Artículo 12. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados.

Las autoridades competentes de la Universidad de Chile, en el marco de sus competencias, establecerán medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en las denuncias por violencia en el trabajo y en los procedimientos de investigación de acoso sexual o

laboral -denunciantes, denunciados, víctimas y testigos -, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

TÍTULO III DIFUSIÓN

Artículo 13. Acciones de Difusión.

Se dará a conocer el contenido de este Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo, a los(as) académicos(as) y funcionarios(as) del personal de colaboración, quienes podrán informarse mediante diversos mecanismos de comunicación institucionales, y a través de la página web institucional uchile.cl/acoso-laboral

Dicho Protocolo será incorporado como parte del proceso de Inducción a la Universidad.

Asimismo, podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a las unidades de personal de sus organismos universitarios o a la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, cuyos contactos se encuentran disponibles en la página web institucional uchile.cl/acoso-laboral

TÍTULO IV ROLES Y RESPONSABILIDADES

Artículo 14. Roles y Responsabilidades.

La Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional, a través de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, será responsable de diseñar el Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo. Asimismo, entregará los lineamientos técnicos a los organismos universitarios, estableciendo los estándares transversales para los programas de prevención, otorgando acompañamiento técnico y haciendo seguimiento a su implementación.

La autoridad máxima de cada organismo universitario será responsable de la implementación del Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo. Asimismo, serán responsables del diseño e implementación del Plan BIANUAL de Buenas Prácticas Laborales, que contendrá el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Las jefaturas serán responsables de liderar a sus equipos de trabajo en un ambiente de respeto y valoración de la persona, estableciendo relaciones laborales en igualdad de género. Deberán abordar oportunamente los conflictos laborales que se pudieran generar en sus equipos de trabajo.

Las Direcciones Económicas junto a las Unidades de Personas de los organismos universitarios, deberán ejecutar el Protocolo de prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, identificar los factores de riesgos psicosociales, diseñar y ejecutar el programa de prevención, establecer medidas preventivas y mecanismos de seguimiento de su cumplimiento, de acuerdo a los lineamientos técnicos y estándares transversales establecidos por la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas.

Los Comités de Aplicación CEAL-SM de cada organismo universitario, serán responsables de participar en la identificación de los factores de riesgo, seguimiento y evaluación de las medidas para la prevención.



Los(as) prevencionistas de riesgos son los(as) responsables de la gestión preventiva, en el marco de la Ley N°16.744, de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, debiendo identificar y evaluar los riesgos, desarrollar medidas de mitigación que deben ser incorporadas en los Programas anuales de gestión de salud y seguridad en el trabajo de cada organismo universitario.

2. Publíquese el presente acto administrativo por la Unidad de Transparencia de Dirección Jurídica, una vez totalmente tramitado, en el sitio web institucional “Universidad Transparente”, <https://uchile.cl/transparencia>.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.

PROF. LILIANA GALDÁMEZ ZELADA
Directora Jurídica

PROF. ROSA DEVÉS ALESSANDRI
Rectora

DISTRIBUCIÓN:

1. Rectoría
2. Prorectoría
3. Vicerrectorías
4. Senado Universitario
5. Consejo de Evaluación
6. Contraloría Universitaria
7. Facultades e Institutos
8. Programa Académico de Bachillerato
9. Hospital Clínico Universitario
10. Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas
11. Departamento de Evaluación, Medición y Registro Educativo
12. Programa Transversal de Educación
13. Plataforma Cultural Juan Gómez Millas
14. Dirección de Igualdad de Género
15. Dirección de Relaciones Internacionales
16. Televisión Universidad de Chile
17. Radio Universidad de Chile
18. Centro de Extensión Artística y cultural “Domingo Santa Cruz”
19. Liceo Experimental Manuel de Salas
20. Federación de Asociaciones de Funcionarios de la Universidad de Chile (FENAFUCH)
21. Asociación Nacional de Funcionarios Académicos de la Universidad de Chile (ACAUCH)
22. Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile (FECH)
23. Dirección Jurídica
24. Unidad de Transparencia
25. Oficina de Partes, Archivo y Microfilm