



Política Universitaria de Buenas Prácticas Laborales en la Universidad de Chile

Aprobada por el Senado Universitario el 13 de enero de 2022



Contenido

1. Introducción	5
2. Antecedentes	7
2.1.- Marco Teórico	7
2.1.1 Otros documentos	10
2.2 Marco Normativo	11
2.2.1. Tratados Internacionales Ratificados por Chile	11
2.2.2 Normativa Nacional	12
2.2.3 Normativa Universitaria	15
2.3 Historia de su implementación	15
2.4 Diagnóstico	19
2.4.1 Objetivos específicos del diagnóstico	20
2.4.2 Instrumentos de recolección de información	20
2.4.3 Principales hallazgos del diagnóstico	21
2.4.4 Conclusiones del Diagnóstico	36
2.4.5 Recomendaciones	37
2.5 Análisis de la Unidad de Análisis Institucional y Datos (UAID)	39
2.5.1 Breve panorama personal de colaboración y académico de la Universidad de Chile	39
2.5.2 Personal de Colaboración según organismo y sexo, 2019	41
2.5.3 Personal de colaboración según tipo de contrato y organismo 2015 – 2019	43
2.5.4 Personal de Colaboración según Escalafón 2015-2019	45
2.5.5 Personal Académico 2015 – 2019	47
2.5.6 Personal Académico según sexo y organismo	48
2.5.7 Proporción de hombres y mujeres según carrera académica 2019	49
2.5.8 Personas con Convenios Honorarios	50
2.5.9 Tiempo de permanencia en la Universidad de Chile 2019	51
2.5.10 Traspaso según tipo de contrato	52
2.6 Análisis sobre la situación de género en el ámbito laboral	53



2.6.1 Brechas Salariales	54
2.6.2 Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria	56
3. Fundamentos de la propuesta de Política de Buenas Prácticas Laborales	60
4. Principios de la Política de Buenas Prácticas Laborales.....	63
5. Objetivos Generales y Específicos.....	64
5.1 Objetivo General.....	64
5.2 Objetivos Específicos.....	65
6. Líneas de Acción.....	66
6.1 Líneas de Acción Transversales	66
6.1.1 Diseño e implementación de planes de BPL.....	66
6.1.2 Desarrollo de iniciativas que fortalezcan el Liderazgo	66
6.1.3 Definición y monitoreo de estándares de BPL.....	67
6.1.4 Establecimiento de protocolos que regulen los procesos de gestión de personas.....	67
6.1.5 Desarrollo estrategias y planes comunicacionales sobre las BPL.....	67
6.1.6 Fortalecimiento de la Identidad Institucional.....	67
6.1.7 Desarrollo de la Política en los organismos universitarios	67
6.2 Líneas de Acción por ámbito.....	67
6.2.1 Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo.....	68
6.2.2 Fomento de la Participación y democratización de la Universidad.....	69
6.2.3 Promoción de Derechos Laborales.....	69
6.2.4 Promoción de la Igualdad de Género.....	70
6.2.5 Instalar iniciativas de Corresponsabilidad Social en el cuidado	71
6.2.6 Entrega de Beneficios	71
7. Seguimiento, Evaluación y Responsables.....	71
7.1 Nivel Central: Lineamientos técnicos.....	72
7.2 Facultades, Institutos, Organismos.....	74
7.3 Instancias de Participación.....	74
8. Acuerdo.....	75
9. Referencias.....	76



<u>10. Anexos</u>	78
<u>Anexo 1. Síntesis equipo jurídico Senado Universitario de la Propuesta de un Marco Jurídico para la Política de Buenas Prácticas Laborales (PBL)</u>	78



1. Introducción

La presente Política Universitaria de Buenas Prácticas Laborales en la Universidad de Chile fue aprobada¹ por el Senado Universitario, mediante el Acuerdo SU N°005/2022 por la unanimidad del presentes, en Sesión Plenaria N° 659, de 13 de enero de 2022.

De acuerdo con sus Estatutos, corresponde a la Universidad de Chile contribuir con el desarrollo del patrimonio cultural, la identidad nacional y con el perfeccionamiento del sistema educacional del país. En cumplimiento de su labor, la Universidad responde a los requerimientos de la Nación constituyéndose como reserva intelectual caracterizada por una conciencia social, crítica y éticamente responsable y reconociendo como parte de su misión la atención de los problemas y necesidades del país. Con ese fin, se obliga al más completo conocimiento de la realidad nacional y a su desarrollo por medio de la investigación y la creación; postula el desarrollo integral, equilibrado y sostenible del país, aportando a la solución de sus problemas desde la perspectiva universitaria, y propende al bien común y a la formación de una ciudadanía inspirada en valores democráticos, procurando el resguardo y enriquecimiento del acervo cultural nacional y universal.

Los principios orientadores que guían a la Universidad en el cumplimiento de su misión, que inspiran la actividad académica y fundamentan la pertenencia de sus miembros a la vida universitaria, son los siguientes:²

- la libertad de pensamiento y de expresión;
- el pluralismo;
- la participación de sus miembros en la vida institucional, con resguardo de las jerarquías inherentes al quehacer universitario;
- la generación de espacios para la participación –social, política, profesional y académica– en la vida universitaria, propiciando el desarrollo de la autonomía de su comunidad y su empoderamiento cívico.

¹ Acuerdo SU N°005/2022: “La Plenaria del Senado Universitario –en virtud de la atribución dispuesta en la letra a) del artículo 25, concordante con los artículos 16 y 24 del Estatuto de la Universidad de Chile, así como también con lo dispuesto en el Plan de Desarrollo Institucional 2017-2026 de la Universidad- acuerda aprobar la “Política Universitaria de Buenas Prácticas Laborales en la Universidad de Chile”, propuesta por Rectoría ingresado mediante Oficio N°413, de 2 de julio de 2021 y según el Informe elaborado por la Comisión de Presupuesto y Gestión, presentada ante este órgano superior según los antecedentes expuestos previamente y de conformidad al trabajo conjunto con la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional y la Subcomisión del Senado Universitario.”

²Dichos principios están expresados en el artículo 4° del D.F.L N° 3, de 2006 que fija el texto coordinado refundido y sistematizado del D.F.L N° 153, de 1981, Estatuto de la Universidad de Chile; en las políticas universitarias vigentes y en el Modelo Educativo de la Universidad.



- la actitud reflexiva, dialogante y crítica en el ejercicio de las tareas intelectuales;
- la equidad y la valoración del mérito en el ingreso a la Institución, en su promoción y egreso;
- la formación de personas con sentido ético, cívico y de solidaridad social;
- el respeto a personas y bienes;
- el compromiso con la institución;
- la corresponsabilidad social en el cuidado;
- Inclusión;
- Igualdad de género y no discriminación;
- la integración y desarrollo equilibrado de sus funciones universitarias, y
- el fomento del diálogo y la interacción entre las disciplinas que cultiva.

En este contexto, la Universidad de Chile requiere elaborar una propuesta de Política de Buenas Prácticas Laborales, que promueva los valores de democracia, trabajo decente, equidad, respeto irrestricto y promoción de los derechos humanos y laborales, de la igualdad de género, velando por eliminar todo trato prepotente, irrespetuoso y discriminatorio al interior de la comunidad universitaria.

Dicha Política será la base para las acciones y prácticas laborales en la comunidad universitaria y más específicamente en los siguientes ámbitos:

- **DERECHOS LABORALES:** Acciones y políticas encaminadas al cumplimiento y respeto de normas laborales.
- **IGUALDAD DE GÉNERO:** Acciones tendientes a eliminar la desigualdad de la condición social entre hombres y mujeres, aplicables en cada uno de los espacios donde se desarrollan las personas, desde el hogar al trabajo.
- **CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL CUIDADO:** Acciones que propendan a la responsabilizarían de la institución y de los distintos actores de la comunidad universitaria en las funciones del cuidado.
- **SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO:** Acciones orientadas a la prevención y promoción de bienestar y salud biopsicosocial en lugares de trabajo saludables; y la prevención de riesgos laborales.
- **BENEFICIOS:** incluye la entrega de beneficios a las y los trabajadores que consideran beneficios monetarios y no monetarios.



- **PARTICIPACIÓN:** Prácticas que fomentan la participación en la comunidad universitaria y la democratización de la Universidad.

2. Antecedentes

2.1.- Marco Teórico

El concepto “Buenas Prácticas” surge desde la Organización de Naciones Unidas, que, en la Declaración de Dubái de 1996, buscan establecer un reconocimiento a las buenas prácticas para mejorar las condiciones de vida, con foco en iniciativas que incidieran en el mejoramiento de asentamientos urbanos. Sin embargo, el concepto tanto por su enfoque eminentemente práctico como por su utilidad, ha sido ampliamente utilizado y extensivo a distintas dimensiones de aplicación, entre ellas, la dimensión laboral.

En una primera aproximación a la comprensión del fenómeno de las prácticas en general, es menester considerar el Informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo 2019 (PNUD), donde establece que “Las prácticas son los modos de actuar y de relacionarse que las personas despliegan en espacios concretos de acción. En ellas se articulan las orientaciones y normas sociales, las instituciones y las organizaciones, con las motivaciones y aspiraciones particulares de los individuos” (PNUD, 2009, p. 15).

Según la conceptualización del PNUD existen tres fuerzas que orientan y distinguen las prácticas. La primera son las instituciones, entendidas como el conjunto de reglas formales que definen lo que se debe o no hacer en un espacio de prácticas. Las instituciones asignan y distribuyen recursos entre los actores de una práctica, establecen sus roles, generan incentivos para promover ciertos fines y definen mecanismos de exigibilidad para garantizar los cumplimientos.

Una segunda fuerza proviene de la subjetividad, que refiere al conjunto de motivaciones, preferencias, aspiraciones y expectativas con las que cada actor encara una práctica específica. La subjetividad no es una estructura inmodificable, sino una construcción constante que se realiza en las interacciones en que los individuos participan en el curso de sus vidas.

El conocimiento práctico es la tercera fuerza que delimita las prácticas, y se expresa en mapas que guían los cursos de acción individuales. Algunos de estos mapas son conscientes y plenamente reflexivos, mientras que otros están profundamente inscritos en las mentes y los cuerpos de las personas. A través del conocimiento práctico, los modos de hacer las cosas se convierten en rutinas, en un “saber hacer”, basado en la confianza que suscita el que “las cosas se han hecho siempre de este modo” (PNUD, 2019).



En aras de enriquecer el análisis, se presenta la conceptualización desarrollada por Juan Somavia (1999) en torno al Trabajo Decente, el cual promueve contextos adecuados de trabajo e insta a las organizaciones a elaborar planes de acción de mejora. No se circunscribe sólo a estándares objetivos (calidad de la contratación, cumplimiento de la legislación, protección de derechos laborales, entre otros), sino también incorpora factores subjetivos, como la motivación, el compromiso, la colaboración y el trabajo en equipo, los que dan como resultado prácticas laborales productivas y que se dan en un clima de respeto, compañerismo y satisfacción laboral.

Desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo, una buena práctica laboral, es entendida como “aquella experiencia de carácter colectivo que en el marco de respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, puede ser calificada como exitosa para garantizar el bienestar de los trabajadores y el progreso de las organizaciones, mejorando el nivel de relaciones internas, garantizando condiciones adecuadas de trabajo y empleo, facilitando el incremento de la productividad y el salario y desarrollando una cultura de concertación puesta en marcha por el acuerdo de trabajadores y empleadores, es decir, facilitando el trabajo decente (Rueda-Catry & Vega Ruiz, 2005, p.11). En consecuencia, las buenas prácticas laborales trascienden con creces el cumplimiento obligatorio de la legislación laboral y pretenden ir más allá de este requisito.

Según las investigadoras Marleen Rueda – Catry y María Luz Vega Ruiz, las Buenas Prácticas Laborales son “toda experiencia que se guía por principios, objetivos y procedimientos adecuados y/o pautas aconsejables que se adecúan a una determinada perspectiva normativa o a un parámetro consensuado, así como también toda experiencia que ha arrojado resultados positivos, demostrando su eficacia y utilidad en un contexto concreto” (2005, p.9).

Hoy, las Buenas Prácticas Laborales (BPL) se han transformado en un imperativo de la gestión de personas en las organizaciones, dado que, de no tener un estándar, a veces los logros de la organización son a costa del bienestar de las personas o el bienestar de las personas es a costa de los objetivos de la organización.

El enfoque de buenas prácticas laborales, por tanto, trata de construir un trabajo decente entendido como la posibilidad de construir espacios organizacionales y laborales donde se conjuguen los objetivos de la organización, o sea, lo que se quiere lograr, con el bienestar y calidad de vida de sus integrantes.

El Servicio Nacional de la Mujer define Buenas Prácticas Laborales con equidad de género como “un conjunto de políticas, medidas y/o iniciativas que incorpora una empresa para mejorar las condiciones laborales de las mujeres y disminuir las brechas laborales existentes. Las empresas las incorporan en forma voluntaria y son adicionales a las exigidas por la ley laboral” (SERNAM, 2009, p.46).



Las orientaciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC), que, si bien solo tiene competencia respecto de los órganos de la administración centralizada del Estado, igualmente y para estos efectos constituirá un marco de referencia para la gestión y desarrollo de las personas al interior de la Universidad. De acuerdo con dicha entidad, una buena práctica laboral es “una iniciativa ejemplar, que apunta a generar condiciones laborales que favorezcan el buen clima y el aumento del rendimiento colectivo, se sustenta en valores y principios fundamentales. Es, en definitiva, una expresión concreta de una gestión estratégica de recursos humanos y/o gestión de personas, y un paso hacia la excelencia institucional” (DNSC, 2017).

El año 2006, se aprobó el Instructivo Presidencial³ que estableció el Código de Buenas Prácticas Laborales sobre No Discriminación para la Administración Central del Estado, cuya finalidad fue, junto con asegurar el pleno cumplimiento de las normas que rigen el quehacer público, precaver y erradicar todo tipo de discriminaciones, y en especial, garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y facilitar una mayor compatibilización de las responsabilidades laborales y familiares.

Adicionalmente, el Instructivo Presidencial “Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado”⁴ (DNSC, 2015), plantea la necesidad de avanzar en la implementación del “trabajo decente” conforme a los lineamientos de la OIT, mejorar la calidad del empleo público y modernizar la gestión de personas en el Estado, en coherencia con los procesos modernizadores de la gestión pública.

Una política de BPL, por ende, debe considerar entonces la construcción de los estándares o resultados deseables de las prácticas laborales que desea propiciar en coherencia con dichos principios, para lo cual es fundamental contar con diagnósticos de la situación base en la comunidad universitaria.

En congruencia con lo anterior, en la Universidad de Chile, entenderemos una Buena Práctica Laboral como “aquellas acciones concretas implementadas en el contexto del trabajo, que articulan la visión y participación de los distintos actores de la comunidad universitaria, que inspiradas en los valores de democracia, trabajo decente, equidad, igualdad de género, inclusión, respeto irrestricto y promoción de los derechos humanos y laborales, permitan el bienestar biopsicosocial de los/as integrantes de la Universidad de Chile, mejoren las relaciones laborales internas y generen ambientes laborales saludables, permitiendo así, el logro de los objetivos institucionales sostenibles de nuestra Universidad”.

³ Instructivo Presidencial N° 2, de junio de 2006, que establece el Código de Buenas Prácticas Laborales y No Discriminación para la Administración Central del Estado.

⁴ Este Instructivo Presidencial fue enviado por el Servicio Civil en carácter informativo a las Universidades que integran el Consejo de Rectores, mediante Oficio Ord. N° 356, de 13 de febrero de 2015.



Con esta definición exploramos la realidad de la Universidad de Chile como productora de experiencias laborales, buenas y malas, para diseñar una política que dé cuenta de las principales brechas percibidas por las trabajadoras y trabajadores y establezcan las prioridades de la intervención.

Así, para la Universidad de Chile las buenas prácticas laborales con el personal académico y de colaboración y contratado a honorarios -en lo que sea aplicable a éstos últimos, atendida su regulación pertinente-, deben ser expresión de sus principios, conforme a lo señalado en sus Estatutos, y contribuir al logro de su misión institucional.

Para la construcción de esta propuesta de Política, se ha atendido en primer término al marco normativo en materia laboral aplicable a la Universidad y a los principios que la guían, lo que se ha operativizado en los principios, fundamentos y objetivos de la presente política. En tanto, el diagnóstico realizado ha fundado las líneas de acción que se proponen en esta Política, las que deben comprometer a todos los organismos universitarios, y a los funcionarios(as) académicos(as), del personal de colaboración y honorarios, en lo que sea conciliable con su vínculo contractual con la Universidad.

2.1.1 Otros documentos⁵.

Dentro de los antecedentes, se han considerado los siguientes documentos, instructivos, acuerdos u orientaciones técnicas, los cuales, aun cuando algunos no sean de aplicación obligatoria al quehacer universitario, contienen definiciones conceptuales y sistémicas que sustentan teóricamente esta Política de Buenas Prácticas Laborales.

- 1) “Código de buenas prácticas laborales sobre no discriminación para la Administración Central del Estado”. Dirección Nacional del Servicio Civil. 2006;
- 2) Programa Nacional para el Trabajo Decente. Acuerdo Tripartito, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, CUT, CPC, Oficina Subregional de la OIT para América Latina. 2008;
- 3) “Buenas Prácticas Laborales (BPL). Conciliación vida personal y familiar con el trabajo en los Servicios Públicos”. Dirección Nacional del Servicio Civil. Diciembre 2010;
- 4) “Del Biombo a la Cátedra”, Estudio de la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género de la Universidad de Chile (2013) Edición digital de este libro está disponible en <https://www.uchile.cl/publicaciones/100231/del-biombo-a-la-catedra-igualdad-de-oportunidades-de-genero>;

⁵ Estos documentos, sin perjuicio de que en algunos casos su ámbito de aplicación se dirige directamente al Gobierno Central, son considerados en cuanto a su marco conceptual y por la sistematización que contienen respecto de algunos ámbitos, al igual que los Estudios listados.



- 5) Estudio “Acoso en el Campus: Violencia sexual en la comunidad de la Universidad de Chile”. Dirección de Igualdad de Género U. Chile. 2016;
- 6) “Estudio Técnico N° 17. Análisis de remuneraciones y composición por género en la Universidad de Chile”. Dirigido por Cecilia Hidalgo. Elaborado por el Consejo de Evaluación. Noviembre 2014;
- 7) Instructivo Presidencial “Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado” de 26 de enero de 2015;
- 8) Presentación Estudio “Igualdad de Género y Remuneraciones”. Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional. 8 de marzo de 2018;
- 9) Instructivo igualdad oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso sexual y acoso laboral en los ministerios y servicios de la Administración del Estado. Gab. Pres. N° 006, de 23 de mayo de 2018;
- 10) Orientaciones en Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral. Rectoría en Gestión y Desarrollo de Personas. Dirección Nacional del Servicio Civil. 2018;
- 11) Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social”. Documento elaborado por la OIT y PNUD. 2019;
- 12) Política Nacional para la Reducción de Riesgos de Desastres, ONEMI. 2020.

2.2 Marco Normativo

La propuesta de Política de BPL descansa sobre las siguientes bases normativas, generales y particulares, nacionales e internacionales. Las fuentes internacionales, en tanto, se han circunscrito a los tratados internacionales ratificados por Chile.

2.2.1. Tratados Internacionales Ratificados por Chile.

- 1) Convenio N° 111 de la OIT, sobre la discriminación (empleo y ocupación), Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 25 de junio de 1958. Ratificado con fecha 20 de septiembre de 1971. Promulgado mediante Decreto Supremo N° 733, de 19 de octubre de 1971, del Ministerio de Relaciones Exteriores, publicado en el Diario Oficial el 13 de noviembre de 1971.
- 2) Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por su sigla en inglés). Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979. Promulgada mediante el Decreto Supremo N° 789,



- de 27 de octubre de 1989, del Ministerio de Relaciones Exteriores y publicada en el Diario Oficial de 9 de diciembre de 1989.
- 3) Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptado el 6 de octubre de 1999 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Promulgado por el Decreto Supremo N° 46, de 20 de marzo de 2021, del Ministerio de Relaciones Exteriores, publicado en el Diario Oficial de 31 de mayo de 2021.
 - 4) Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem Do Pará), 1994. Promulgada mediante el Decreto N° 1.640 de 23 de septiembre de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Publicado en el Diario Oficial de 23 de noviembre de 1998.
 - 5) Convenio N° 100, de la OIT sobre igualdad de remuneración, 1951. Ratificado con fecha 20 de septiembre de 1971, Promulgado mediante Decreto Supremo N° 732 de 19 de octubre de 1971, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que fue publicado el Diario Oficial del 12 de noviembre de 1971.
 - 6) Convenio N°156 de la OIT, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981. Ratificado el 14 de octubre de 1994. Promulgado mediante Decreto Supremo N° 1907, de 03 de noviembre de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Publicado en el Diario Oficial de 03 de marzo de 1999.
 - 7) Convenio N° 103 de la OIT, sobre la protección de la maternidad, 1952. Ratificado con fecha 14 de octubre de 1994, promulgado mediante Decreto Supremo N° 1907, de 03 de noviembre de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Publicado en el Diario Oficial de 03 de marzo de 1999. Este Convenio fue revisado en el 2000 por el Convenio N° 183, el cual no ha sido ratificado por nuestro país.

2.2.2 Normativa Nacional

- 1) Decreto N°100, Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile;
- 2) D.F.L N° 1/19.253, que aprueba el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado;
- 3) D.F.L N° 3, de 2006 que fija el texto coordinado refundido y sistematizado del D.F.L N° 153, de 1981, Estatuto de la Universidad de Chile;



- 4) Ley N° 21.094, sobre Universidades Estatales;
- 5) D.F.L. N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo;
- 6) DFL N°1, Fija el Texto refundido coordinado y sistematizado del Código del Trabajo (definición de acoso sexual y laboral, tutela de derechos fundamentales, protección a la maternidad);
- 7) Ley N° 21.120, que Reconoce y da Protección al Derecho a la Identidad de Género;
- 8) Ley N° 20.609: artículo 2° (definición de discriminación arbitraria);
- 9) Ley N° 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual;
- 10) Ley N° 20.607 que modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral;
- 11) Ley N° 16.744, que establece el Seguro Social Obligatorio Contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales;
- 12) Ley N° 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios;
- 13) Ley N° 20.422, Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad;
- 14) Ley N° 20.015, Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral;
- 15) Ley N° 20.348, Resguarda el Derecho a la Igualdad en las Remuneraciones;
- 16) Ley N° 21.369, sobre acoso sexual en el ámbito académico;
- 17) Decreto Supremo N° 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, Reglamento de Concursos del Estatuto Administrativo;
- 18) Decreto Supremo N° 65, de 2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Aprueba Reglamento del Artículo 45° de la Ley 20.422 que Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad;
- 19) Decreto Supremo N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, sobre autorización de licencias médicas por las Compín e instituciones de salud previsional.

En lo que refiere al marco normativo aplicable, es preciso hacer presente que, conforme a los Estatutos de la Universidad y la Ley de Universidades Estatales, el personal de colaboración se encuentra regido plenamente por el Estatuto Administrativo y las disposiciones que lo complementen, en tanto que el personal académico lo está en forma supletoria, en lo que no esté expresamente regulado en las disposiciones universitarias que les sean aplicables.



Respecto a las personas que hayan suscrito contratos o convenios a honorarios con la Universidad, es preciso tener presente la aplicación de lo dispuesto en el Artículo 48° de la Ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales del Ministerio de Educación, que señala que “...Las universidades del Estado podrán contratar, sobre la base de honorarios, sólo la prestación de servicios o labores accidentales y que no sean las habituales de la institución. Las personas contratadas a honorarios se registrarán por las cláusulas del respectivo contrato de conformidad a la legislación civil y no les serán aplicables las disposiciones del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo”⁶.

Se han considerado también otras disposiciones cuya aplicación se extiende a los funcionarios públicos, calidad que detenta el personal universitario.

Como fuente normativa, es necesario considerar también las interpretaciones de la Contraloría General de la República de las leyes precedentes y sus reglamentos complementarios, lo que se plasma en dictámenes de aplicación obligatoria para la Universidad, donde en particular destacan los pronunciamientos sobre:

- a) la regulación de los derechos y deberes de personas que hayan suscrito contratos o convenios a honorarios en el sector público, donde la jurisprudencia administrativa ha validado la incorporación a sus contratos de diversos derechos y deberes, incluidas las normas sobre protección a la maternidad, con la limitación que no excedan de lo dispuesto para el personal de planta y contrata⁷.
- b) La exigencia que las no renovaciones de contratos sean dispuestas por actos administrativos fundados cuando se han producido renovaciones por más de dos anualidades, en virtud del principio de “confianza legítima”⁸.

⁶ Se previene que la Ley N° 21.306, en su Artículo 55° dispone que “... Durante el año 2021, las universidades estatales podrán contratar sobre la base a honorarios sin que les sea aplicable lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley N° 21.094...”. Esta misma exención se ha mantenido para el año 2022 en virtud de la Ley N° 21.405 en su Artículo 38°

⁷ El Dictamen N°14.498, de 2019, de la Contraloría General de la República, ha hecho extensibles los derechos referidos a la protección de la maternidad, actualmente contenidos en el Título II, Libro II, del Código del Trabajo, a las servidoras que desarrollen funciones habituales en el marco de un contrato a honorarios celebrado conforme al inciso segundo del artículo 11 de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, sin necesidad que se estipulen expresamente en los contratos.

⁸ Sobre esta materia, las instrucciones más recientes están expresadas en el Dictamen N° 156.769, de 2021, que actualiza y complementa las instrucciones y criterios fijados en los Dictámenes Nos. 85.700, de 2016 y 6.400, de 2018, todos de la Contraloría General de la República.



2.2.3 Normativa Universitaria

- 1) Plan de Desarrollo Institucional 2017-2026, Decreto Universitario N°0031884/2018: objetivos estratégicos;
- 2) Resolución Exenta N° 001424, de 2016, que aprueba la política de Sustentabilidad Universitaria;
- 3) Resolución Exenta N° 01073, de 2017, que aprueba la política de corresponsabilidad social en la conciliación de las responsabilidades familiares y las actividades universitarias;
- 4) Resolución Exenta N° 1080, de 2017, que aprueba la política de equidad e inclusión estudiantil;
- 5) Resolución Exenta N° 1024, de 2017, que aprueba la política para prevenir el acoso sexual en la Universidad de Chile;
- 6) Resolución Exenta N° 0422, de 2019, que aprueba la política universitaria de Inclusión y Discapacidad en la Perspectiva de la Diversidad Funcional;
- 7) D.U Exento N° 15.239, de 5 de junio de 2020, que Aprueba política universitaria sobre estrategias para avanzar en la incorporación de los pueblos indígenas, sus culturas y lenguas.
- 8) D.U. Exento N° 19.942, de 2019, que aprueba el nuevo protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria y deja sin efecto los actos administrativos que señala;
- 9) D.U. Afecto N° 1362, de 6 de noviembre de 2020, que establece el Reglamento de Remuneraciones del personal de la Universidad de Chile; con vigencia gradual desde 01 enero 2022.
- 10) D.U. Exento N°2449, de 14 de enero de 2021, que establece el Nuevo Reglamento de Contratación de Servicios a Honorarios en la Universidad de Chile (entra en vigencia en 2022).

Respecto de las normas universitarias, se han relevado especialmente las que establecen principios, misión y estrategias de la Universidad. En esta lógica, se incluyen también aquellas Políticas Universitarias que abordan aspectos vinculados con la Política de BPL, con el fin de potenciar sus postulados y ampliar y armonizar su aplicación en los ámbitos de las Buenas Prácticas Laborales.

2.3 Historia de su implementación



La Universidad de Chile, a solicitud del Rector Sr. Ennio Vivaldi Véjar, ha convocado a la comunidad universitaria a desarrollar una cultura que fortalezca principios y valores universitarios, en los que deben sustentarse, entre otras, las Buenas Prácticas Laborales, comprendiendo así, a todos(as) funcionarios(as) - académicos(as) y personal de colaboración - además de las personas que hayan suscrito contratos o convenios a honorarios con la Universidad para los diversos organismos universitarios.

Dicha instancia emerge motivada por el trabajo realizado por la Federación Nacional de Asociaciones de Funcionarios de la Universidad de Chile-FENAFUCH, quienes, junto a la Asamblea de Mujeres y la Federación de Estudiantes, relevaron la importancia de generar un espacio de diálogo para la construcción y promoción de las buenas prácticas laborales al interior de la Universidad.

En dicho marco, se ha conformado una Mesa triestamental para elaborar una propuesta de Política de Buenas Prácticas Laborales (en adelante, “Política de BPL” o “la Política”, indistintamente), compuesta por los representantes del personal de colaboración, a través de la Federación Nacional de Asociaciones de Funcionarios(as) (FENAFUCH); el Sindicato de trabajadoras y trabajadores a honorarios (SITRAHUCH); del personal académico, a través de la Asociación de Académicas(os) de la Universidad de Chile (ACAUCH); de las y los estudiantes a través de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile (FECH); del Senado Universitario, de las Vicerrectorías de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios, de Asuntos Académicos, de Asuntos Económicos y de Gestión Institucional, de la Dirección de Igualdad de Género y de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, esta última actuando como Secretaría Técnica de esta mesa triestamental, conocida como Mesa de Buenas Prácticas Laborales (en adelante, “Mesa de BPL” o “la Mesa”, indistintamente).

Actualmente la Mesa BPL está integrada por:

- Carmen Andrade, Directora Dirección de Igualdad de Género.
- Myriam Barahona, Presidenta Fenafuch.
- Heidi Berner, Vicerrectora de Asuntos Económicos y Gestión Institucional.
- Claudia Carvajal, Directora Sitrahuch.
- Pamela Díaz-Romero, Directora Bienestar Estudiantil.
- Fabiola Divin, Directora de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Ximena Morales, Vicepresidenta Fenafuch.
- Carlos Navarro, Director Acauch.
- Claudio Olea, Director de Desarrollo Académico.
- Javiera Ortiz, Directora Sitrahuch.
- Sonia Pérez, Vicerrectora Asuntos Estudiantiles y Comunitarios.
- Gloria Tralma, Senadora Senado Universitario.



Forman parte como colaboradores permanentes:

- Paulina Berríos, Jefa de la Unidad de Análisis Institucional y Datos.
- Billy Fuentes, Coordinador Proyectos Estratégicos de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Ángela Leiton, Jefa de Gabinete de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional.
- Marcia Ríos, abogada de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional.

Asimismo, a lo largo del trabajo de la Mesa BPL, también participaron integrándola:

- Marcela Alcota, Directora Acauch.
- Juan Cortés, ex Vicerrector Asuntos Estudiantiles y Comunitarios.
- Daniel Hojman, ex Vicerrector de Asuntos Económicos y Gestión Institucional.
- Javiera López, ex Presidenta Fech.
- Juliette Marin, ex Presidenta Sitrahuch.
- Claudio Montoya, ex Director Sitrahuch.
- Emilia Schneider, ex Presidenta Fech.

La Mesa de BPL ha constituido equipos de trabajo para tratar temas específicos y ha sesionado regularmente desde noviembre de 2018, a efectos de elaborar la propuesta de Política de BPL en los plazos establecidos.

Ésta ha sido una iniciativa inédita en la Universidad, de colaboración, de ser capaces de mirar nuestras fortalezas y debilidades con honestidad y transparencia; y de aunar voluntades y perspectivas, que, desde el rol de cada integrante de la Mesa, ha confluído en el bien común de la comunidad universitaria, y en particular, de las(os) trabajadores(as).

En enero de 2019, se definieron sus objetivos, plan de trabajo, la metodología y los alcances del diagnóstico que se ejecutaría. Asimismo, la Secretaría Técnica de la Mesa, fue acompañando el desarrollo del proceso y propiciando el análisis, reflexión y establecimiento de acuerdos para su implementación. En dicha etapa, por una parte, se entregó información diagnóstica preparada por la Unidad de Análisis Institucional y Datos. Por otra parte, se invitó al presidente de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), José Pérez Debelli, a objeto de compartir su visión y la experiencia de diversos servicios públicos en el avance de las buenas prácticas laborales.



El 21 de enero de 2020, se dio inicio al proceso participativo de diagnóstico, en los ámbitos previamente definidos⁹, con el fin de identificar las brechas existentes en cada uno de éstos, priorizar metas y determinar los principales desafíos de la Universidad.

En junio de 2020, se inicia la redacción de la Política. La organización de cada sesión estuvo a cargo de la Secretaría Técnica, y la conducción estuvo a cargo de la Vicerrectora de Asuntos Económicos y Gestión Institucional. Durante el 2020 las sesiones realizadas y las materias tratadas fueron las siguientes:

N°	Fecha de la sesión	Materias tratadas
1	24 de junio 2020	Elaboración de Plan de Trabajo, construcción de indicadores, información disponible. Presentación del diagnóstico realizado en el período enero y marzo 2020.
2	22 de julio de 2020	Metodología y plazos de entrega de información administrativa e indicadores. Información sobre desarrollo preliminar de Grupos focales. Capítulo de Fundamentos y Principios.
3	12 de agosto de 2020	Metodología de los grupos focales.
4	9 de septiembre 2020	Estado de avance de los grupos focales. Fundamentos, Principios, objetivos Generales y Específicos de la Política de BPL.
5	14 de octubre 2020	Resultados finales grupos focales.
6	4 de noviembre 2020	Indicadores de tiempos de permanencia en la Universidad. Líneas de Acción.
7	25 de noviembre 2020	Líneas de Acción.
8	16 de diciembre 2020	Líneas de Acción. Seguimiento, Indicadores y Responsables.
9	20 de enero 2021	Líneas de Acción Ámbito Igualdad de Género. Cronograma.
10	17 de marzo 2021	Análisis documento propuesta de política de buenas prácticas laborales.

⁹ Estos seis ámbitos están enunciados en el capítulo 1 “Introducción” y se refieren a: derechos laborales, igualdad de género, corresponsabilidad social en el cuidado, salud y seguridad en el trabajo, beneficios y participación.



En las sesiones de la Mesa existió un diálogo respetuoso y activo de sus integrantes, la generación de propuestas y de preguntas, que en algunos casos se formalizaron mediante informes, documentos y diagnósticos. Todos los documentos utilizados en la elaboración de esta Política, así como las presentaciones realizadas en cada sesión, fueron ampliamente socializadas.

Es importante destacar que, como parte del diagnóstico, la Unidad de Análisis Institucional y Datos, construyó nueva información estadística. Este proceso se extenderá, tanto para revisar la aplicación de esta política como para servir de base a otras políticas de gestión y desarrollo de personas.

Enseguida, los hitos en la tramitación de la Política son los siguientes:

- Presentación en la subcomisión de Política Carrera Funcionaria del Senado Universitario (SU)
- Presentación en la Comisión de Presupuesto y Gestión del SU
- Presentación de la Propuesta de Políticas de Buenas Prácticas Laborales. Oficio N°413 de 2 de julio de 2021, de Rectoría- Expone Sra. Heidi Berner H. VAEGI
- Acuerdo de la plenaria del SU. La Plenaria del Senado Universitario acuerda enviar a la Comisión de Presupuesto y Gestión la propuesta de Rectoría de Política de Buenas Prácticas Laborales, remitida al SU mediante oficio N°413. El plazo para presentar informe a la Mesa del SU corresponderá al día lunes 10 de enero de 2022.
- La Comisión de Presupuesto y Gestión, acuerda enviar la Propuesta de Política de Buenas Prácticas Laborales a la Subcomisión de Política de Carrera Funcionaria, respetando el tiempo acordado en la Plenaria del SU. La subcomisión estuvo constituida por los Senadores/as Gloria Tralma, Miguel Angel Morales, Daniel Burgos, Jorge Gamonal.
- Trabajo en la Subcomisión de carrera funcionaria del SU
- Trabajo en la Subcomisión de carrera funcionaria del SU y VAEGI
- Término Informe Final a presentar en la Comisión de presupuesto y gestión, 06 enero 2022
- Plenaria del SU: 13 enero 2022

2.4 Diagnóstico

Con el propósito de fundar la Política en base a evidencia actualizada de la realidad institucional, que integre tanto la visión subjetiva del personal académico y de colaboración, como



información empírica, se encomendó a consultores externos¹⁰ la realización de un diagnóstico, que permitiera conocer la percepción de trabajadores/as sobre las prácticas laborales. En complemento se solicitó a la Unidad de Análisis Institucional y Datos (UAID) generar información estadística necesaria para el desarrollo de la presente propuesta de política.

2.4.1 Objetivos específicos del diagnóstico

- a. Indagar sobre el estado de las prácticas laborales al interior de la Universidad.
- b. Levantar las principales brechas de mejoramiento como de fortalezas de las prácticas laborales.
- c. Identificar los principales desafíos institucionales en cuanto al desarrollo de buenas prácticas.

A su vez, se estableció que el diseño e implementación del diagnóstico debía cumplir los criterios de: participación, imparcialidad, inclusión y diversidad, ausencia de sesgos, y garantía de confidencialidad y anonimato.

Dicho diagnóstico, de carácter descriptivo e interpretativo, con metodología mixta, cuantitativa y cualitativa, fue realizado entre octubre de 2019 a octubre de 2020 y contempló las fases de a) Diseño, b) Recolección de información, c) Análisis y recomendaciones.

2.4.2 Instrumentos de recolección de información

1. **Entrevistas semi estructuradas** a 15 actores claves definidos por la Mesa de BPL, los/as que aportaron a la construcción de hipótesis preliminares y del cuestionario.
2. **Cuestionario autoadministrado** de 47 preguntas, aplicado a una muestra representativa de 913 personas, estratificada por estamento y sexo, (error muestral de 3,8% y un intervalo de confianza de 0.95), el cual recoge información en los siguientes aspectos:
 - Caracterización general de los y las trabajadores (sexo, edad, antigüedad, estamento, tipo de contrato, jornada, etc.).
 - Percepción General sobre trato, compañerismo, conflicto, estilos de jefatura y vinculación identitaria con la Universidad.
 - Ámbitos de Prácticas Laborales:
 - Derechos Laborales: cumplimiento y conocimiento, acoso sexual, acoso Laboral y Discriminación.

¹⁰ Arratia, C., Cadima, T. y Depolo, S. (2020), Diagnóstico de Prácticas Laborales Universidad de Chile.



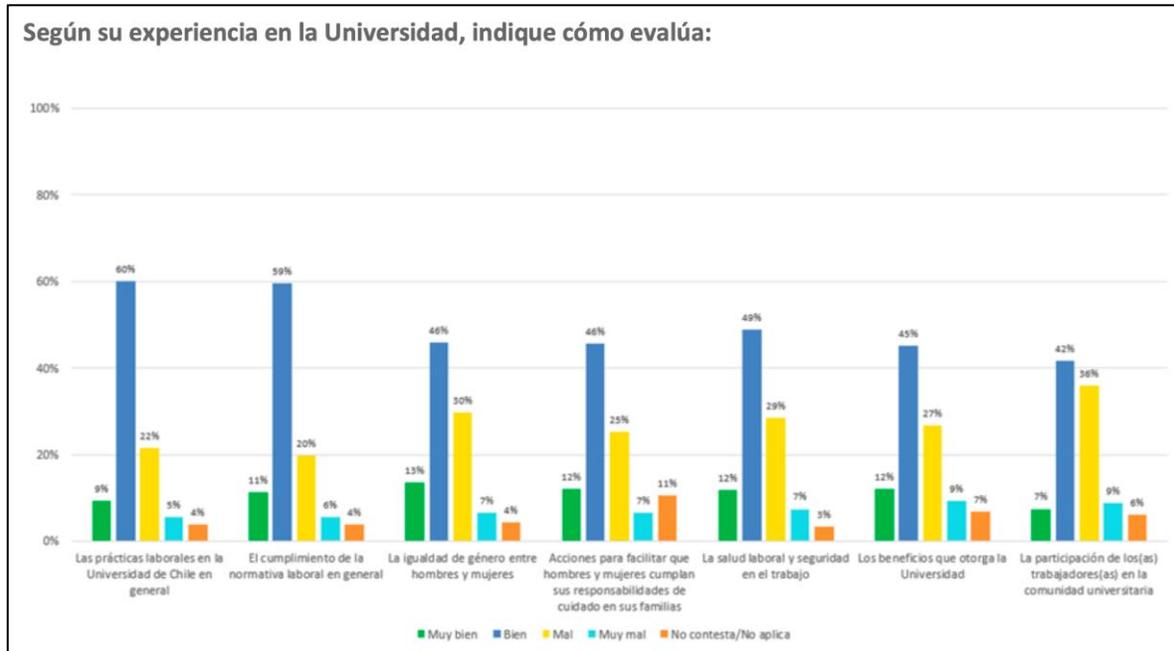
- Igualdad de Género.
 - Corresponsabilidad Social en el cuidado.
 - Salud laboral y Seguridad en el trabajo.
 - Beneficios.
 - Participación.
- Priorización de los ámbitos para el diseño de la política universitaria de BPL.
- 3. Grupos Focales:** 11 grupos focales en los que participaron 95 personas, que tuvieron por objetivo enriquecer y profundizar el análisis sobre las prácticas laborales y sus ámbitos, a partir de los resultados recogidos en la encuesta sobre percepción de los(as) actores. Dado el contexto sanitario y el confinamiento debido a la pandemia del Covid19, se rediseñaron los grupos focales a modalidad virtual, reforzando los criterios éticos del diagnóstico.
- Las personas participantes en los grupos focales fueron seleccionadas aleatoriamente del universo de trabajadores y trabajadoras de la universidad, de acuerdo a criterios técnicos.
 - La invitación se realizó a través de correo electrónico, cada participante completó un formulario de inscripción en el que se aceptaron los términos del consentimiento informado. Luego de esto se envió acceso y datos de plataforma virtual.
 - Cada grupo focal, de 8 a 12 personas, tuvo una duración aproximada de 90 minutos, y a través de una pauta guía y de hipótesis a contrastar se generó interacción y conversación entre los participantes.

2.4.3 Principales hallazgos del diagnóstico

1. Evaluación General de las Prácticas Laborales

En términos generales, existe una buena evaluación de las prácticas laborales en la Universidad, el 69% de las personas encuestadas las evalúa como bien o muy bien y el 27% como mal o muy mal, como se advierte en el siguiente gráfico:

Gráfico 1. Evaluación General de las Prácticas Laborales

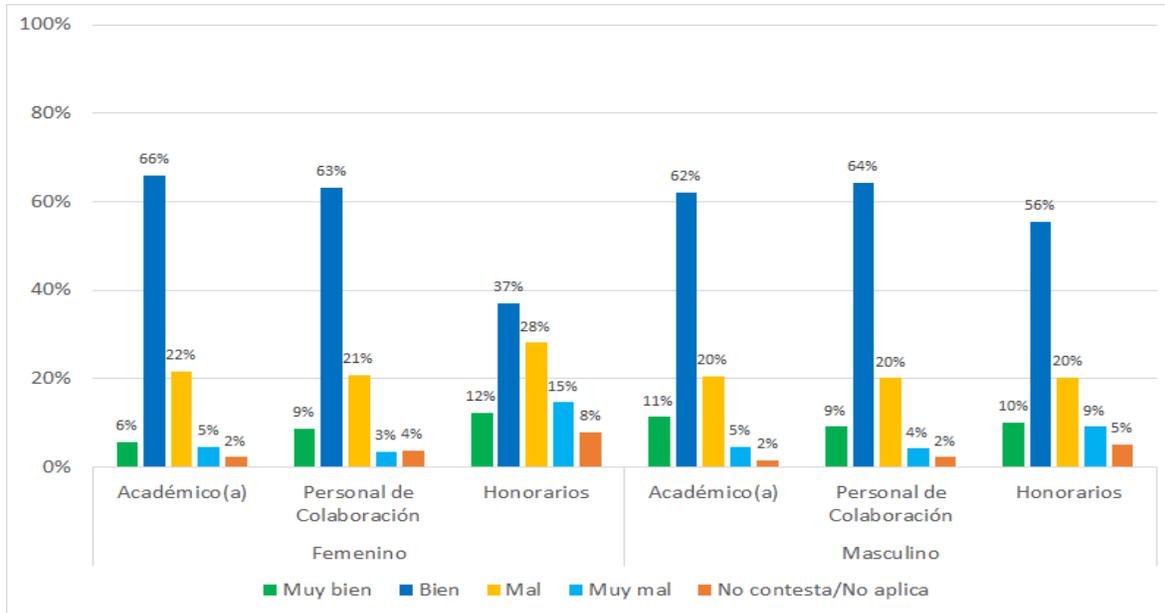


Fuente: Informe Ejecutivo, Diagnóstico de Prácticas Laborales en la Universidad de Chile (2020, p. 3).

El análisis por sexo y por estamento no muestra diferencias significativas, a excepción de personas vinculadas mediante contrato o convenio a honorarios, en donde se advierte una visión más crítica de los ítems anteriormente descritos:



Gráfico 2. Evaluación General de las Prácticas laborales por Sexo y Estamento



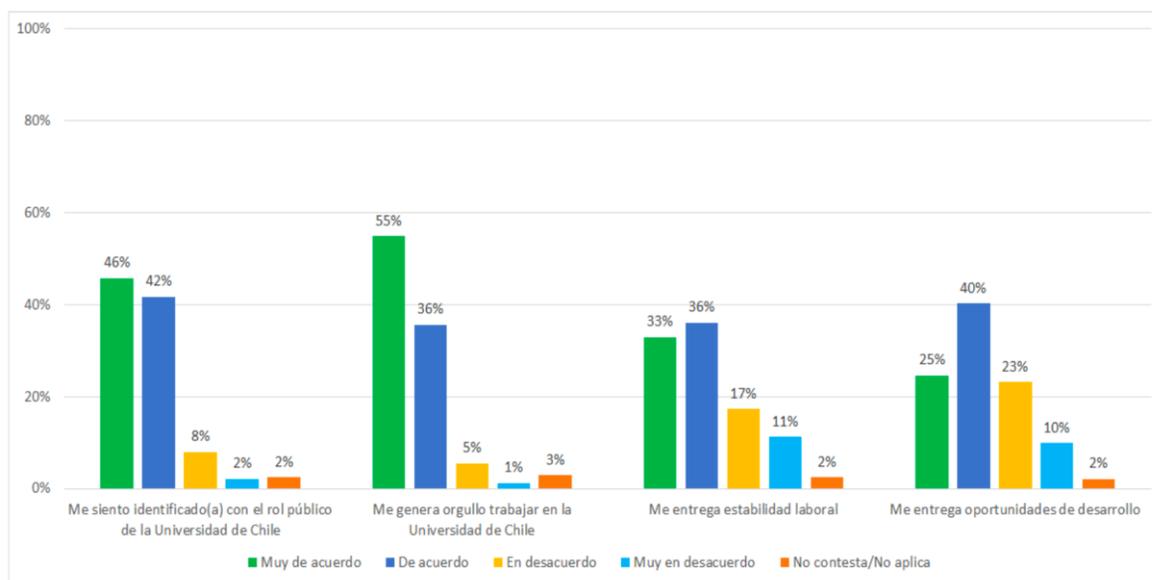
Fuente: Informe Final, Diagnóstico de Prácticas Laborales en la Universidad de Chile (2020, p. 18).



1.1 Identidad

Se percibe alta valoración por la institución y fuerte identidad institucional. Sobre el 90% de las personas encuestadas señala estar muy de acuerdo o de acuerdo con el orgullo de pertenecer a la Universidad. La valoración es más baja respecto a oportunidades de desarrollo de la carrera y estabilidad laboral, sin apreciar diferencias significativas por sexo. Las personas que han suscrito contratos o convenios a honorarios expresan juicios más críticos. Es posible advertir que existe cierta ambivalencia entre el orgullo de trabajar en la institución y los problemas que se enfrentan en la gestión de la Universidad. En este sentido, pareciera que la “emoción identitaria” incide en una aceptación acrítica de las condiciones laborales. Adicionalmente, en las generaciones más jóvenes perciben la institución como desgastada y con sistemas de gestión arcaicos y burocráticos.

Gráfico 3. Percepción sobre la Universidad de Chile



Fuente: Informe Final, Diagnóstico de Prácticas Laborales en la Universidad de Chile (2020, p. 19).

1.2 Diferencias entre Facultades/Organismos

Es posible advertir diferencias entre organismos, tanto en los criterios que orientan la gestión de personas como en la infraestructura, lo que genera experiencias diferenciadas dependiendo del organismo donde trabaje la persona. Hay una percepción de fragmentación y “feudos”, y de desigualdad en los recursos disponibles, que influyen en las experiencias laborales que se construyen.



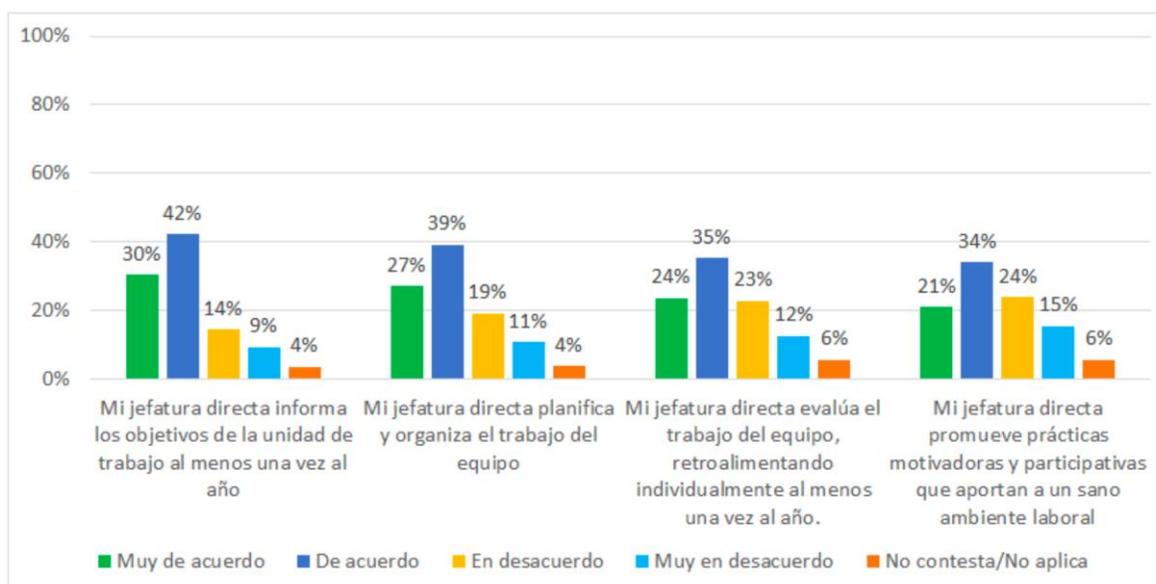
1.3 Criterios en la Gestión de Personas

Se percibe la inexistencia de protocolos y procedimientos conocidos, estandarizados y transversales. A su vez, los sistemas de gestión de personas son vistos como burocráticos y carentes de sentido, lo que está presente en los temas de remuneraciones, calificaciones, desarrollo de carrera, selección e inducción de nuevos trabajadores(as).

1.4 Jefaturas

Por otra parte, el rol que juegan las jefaturas como productoras de prácticas laborales buenas o malas es determinante. Aun cuando existe una percepción positiva del rol de las jefaturas en informar, planificar y comunicar, este descende cuando se abordan sus competencias de liderazgo para instalar prácticas motivadoras, como se aprecia en el siguiente gráfico:

Gráfico 4. Percepción sobre Jefaturas



Fuente: Informe Final, Diagnóstico de Prácticas Laborales en la Universidad de Chile (2020, p. 28).

Adicionalmente, respecto de las prácticas motivadoras y participativas, se aprecia que las evaluaciones menos satisfactorias están en mujeres y en personas que han suscrito contratos o convenios honorarios, en tanto, los hombres en general evalúan mejor la calidad de estas prácticas por parte de jefaturas.

1.5 Igualdad de Trato

Existe una percepción mayoritaria de que no existe igualdad de trato (59%), lo cual es manifestado fuertemente en mujeres y personal de colaboración. Se considera la existencia de



“castas”, que atribuyen mayor estatus a los/as académicos(as) dado que desarrollan funciones educativas y de generación de conocimientos, luego se ubica el personal de colaboración y finalmente, las personas que han suscrito contratos o convenios honorarios, existiendo una tensión entre los estamentos.

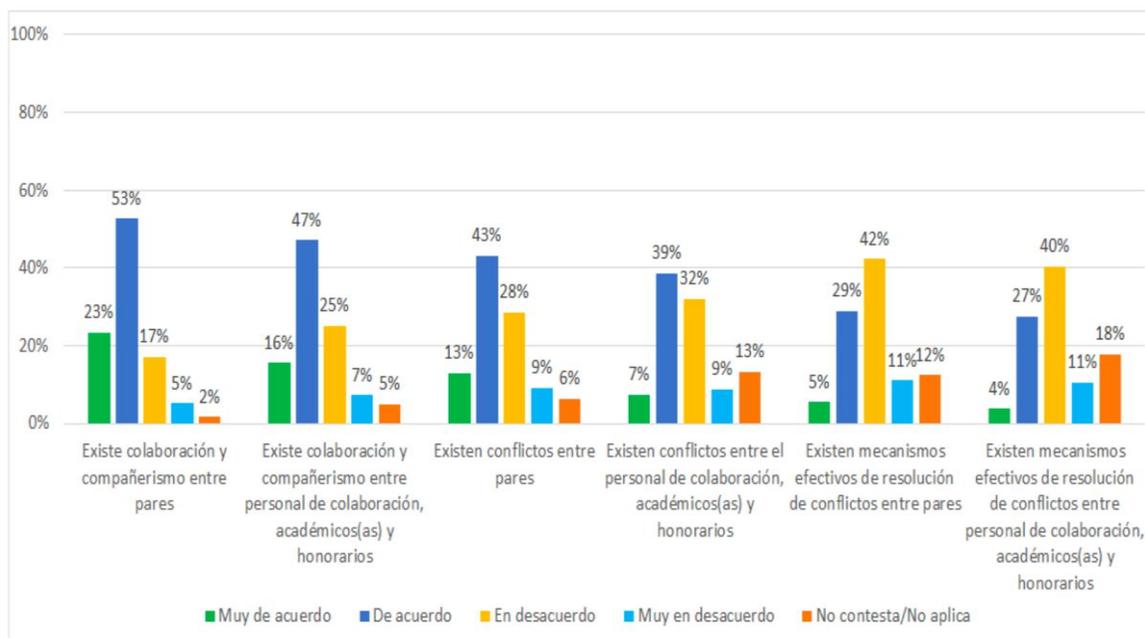
La tensión se advierte también entre distintas generaciones, entre tipos de contrato (planta y contrata) en el personal de colaboración y entre quienes tienen mayor y menor presencia en la respectiva Unidad en el caso del personal a honorarios.

1.6 Relaciones interpersonales

Es posible apreciar la alta valoración dada que se asigna a la colaboración y compañerismo entre pares, como elemento que propicia un buen ambiente laboral, donde un 75% de los(as) encuestados percibe positivamente aquello. Sin embargo, hay una percepción decreciente respecto de mecanismos efectivos de resolución de conflictos, lo cual se vincula a las habilidades de las jefaturas.

Es posible observar que, aun cuando existe una buena evaluación del ambiente laboral, son las académicas quienes expresan una evaluación más negativa.

Gráfico 5. Percepción sobre Relaciones interpersonales y Conflicto



Fuente: Informe Final, Diagnóstico de Prácticas Laborales en la Universidad de Chile (2020, p. 28).

2. Derechos Laborales

2.1 Cumplimiento y conocimiento de la legislación laboral

Se observa una buena evaluación del cumplimiento y respeto de los derechos laborales al interior de la unidad de trabajo. Un 78% de las personas percibe la existencia de un trato igualitario entre hombres y mujeres en el cumplimiento normativo. Sin embargo, se presenta un alto desconocimiento de los derechos y deberes laborales, lo que podría minar el pleno ejercicio de éstos. Se destaca que, en el caso de la aplicación de derechos, las personas que han suscrito contratos o convenios honorarios tienen una percepción más crítica asociada al pago no oportuno de sus servicios. A su vez, por parte de las mujeres, se advierte un desconocimiento de sus derechos de protección de la maternidad, y dificultades para canalizar sus dudas oportunamente. Este desconocimiento también involucra a jefaturas, que los puede llevar a errores u omisiones.

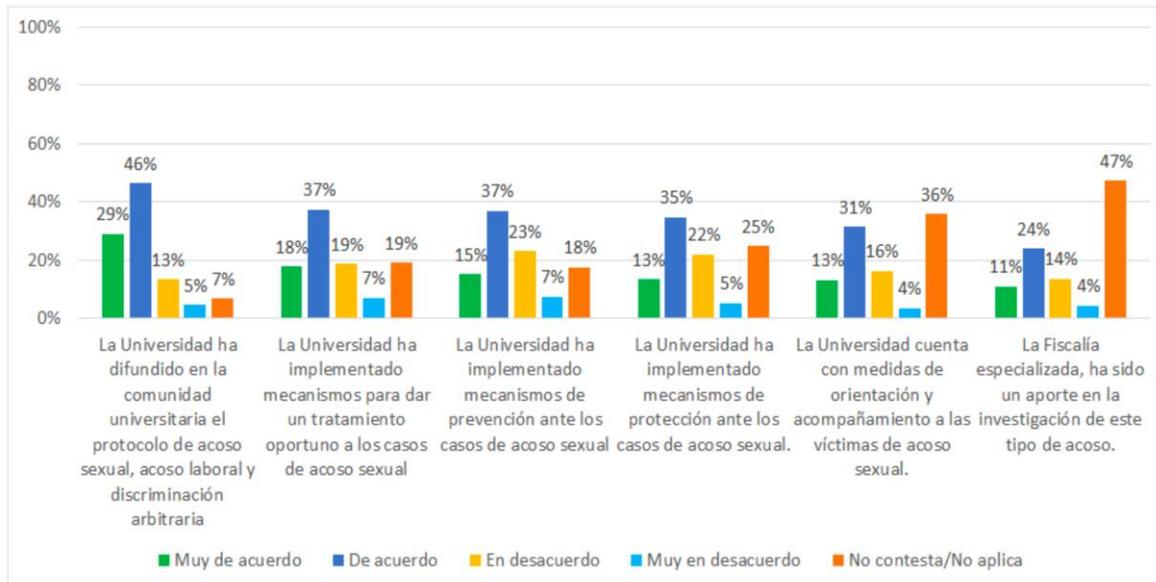
2.2 Acoso Sexual

Hay un reconocimiento de avances en la difusión e implementación de protocolos, aun cuando se mantienen porcentajes de desconocimiento de los mecanismos, incluyendo un alto desconocimiento de las medidas de acompañamiento como de la fiscalía especializada en la



materia. Así también, son personas que han suscrito contratos o convenios honorarios quienes perciben mayor desconocimiento, sin presentar mayores diferencias por sexo.

Gráfico 6. Acciones sobre situaciones de Acoso Sexual en la Universidad

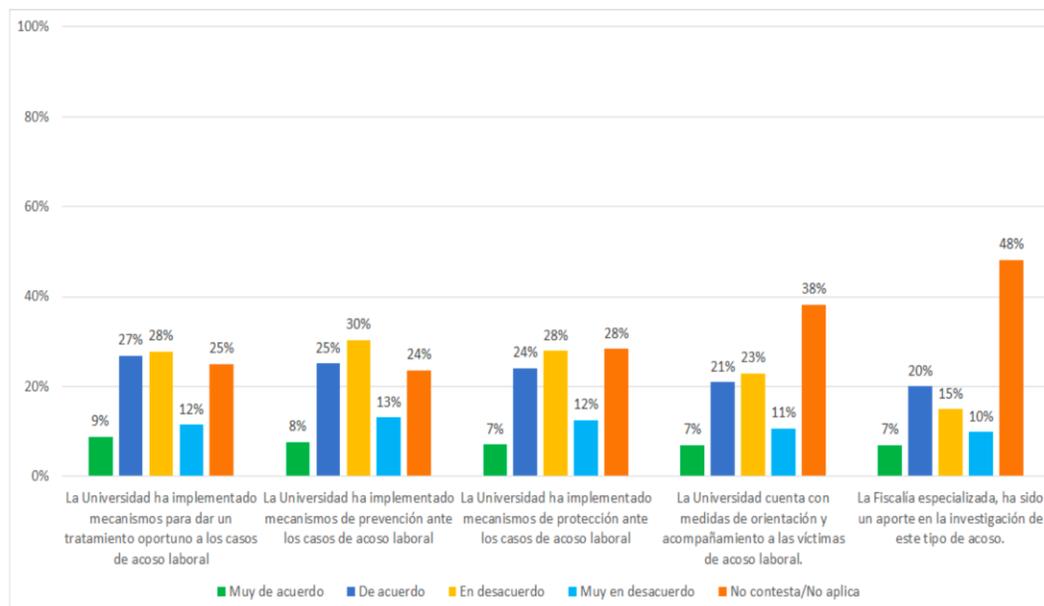


Fuente: Informe Final, Diagnóstico de Prácticas Laborales en la Universidad de Chile (2020, p. 41).

2.3 Acoso Laboral

Hay un desconocimiento mayor de las políticas y protocolos de acción respecto al acoso laboral implementados por la Universidad, expresando también un mayor desconocimiento por parte de personas que han suscrito contratos o convenios honorarios. A su vez, se manifiesta una percepción de baja efectividad de las investigaciones.

Gráfico 7. Acciones sobre situaciones de Acoso Laboral en la Universidad



Fuente: Informe Final, Diagnóstico de Prácticas Laborales en la Universidad de Chile (2020, p. 45).

2.4 Discriminación

Existe una opinión generalizada, de un 70% en promedio, que en la Universidad no se discrimina por razones de: identidad de género o sexual, condición socioeconómica o edad, existiendo una percepción más negativa cuando se refiere a discriminación por estamentos, siendo los(as) académicos(as) quienes presentan un mayor acuerdo con la presencia de este tipo de discriminación.

2.5 Honorarios

Se percibe una excesiva burocracia en la tramitación y pago no oportuno de convenios a honorarios, como también una percepción de inestabilidad laboral, desarrollo profesional incierto y bajo reconocimiento.

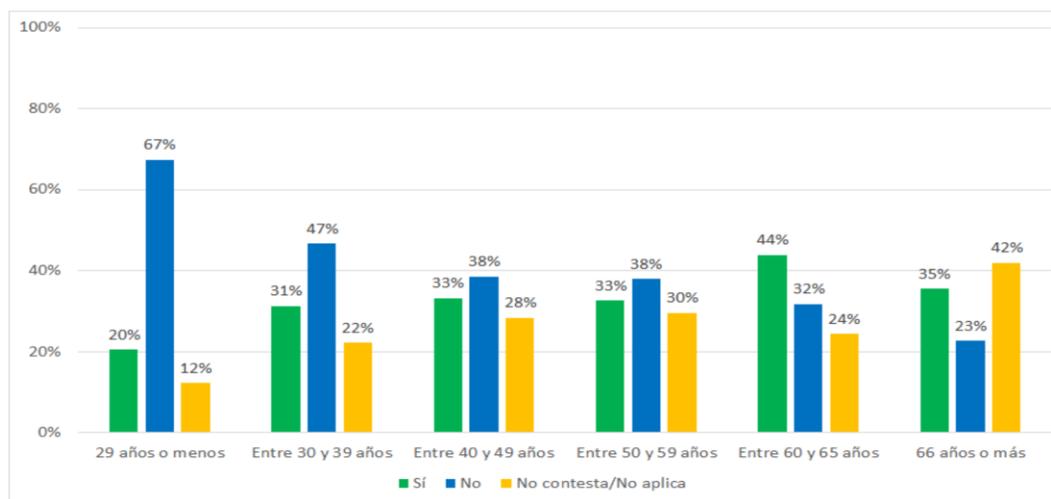
3. Igualdad de Género

En general, se percibe una buena o muy buena evaluación sobre igualdad de género en la Universidad, con una evaluación menos positiva en el caso de las mujeres (53%). También prima una evaluación positiva al interior de la Unidad de Trabajo. Sin embargo, 41% de encuestados(as)

señala que no existen prácticas concretas que fomenten la igualdad de género en la Unidad de Trabajo. Son las académicas quienes evalúan menos positivamente la igualdad de género.

De igual manera, se percibe positivamente la igualdad en la participación de hombres y mujeres en espacios de liderazgo, tanto locales como institucionales. Sin embargo, en el caso de las remuneraciones y desarrollo de carrera, hay mayor percepción de trato diferenciado para hombres y mujeres (46%). A su vez, los(as) encuestados(as) más jóvenes se muestran más críticos sobre la existencia de prácticas que incentiven la igualdad de género.

Gráfico 8. Prácticas que promuevan igualdad de género entre hombres y mujeres por rango de edad



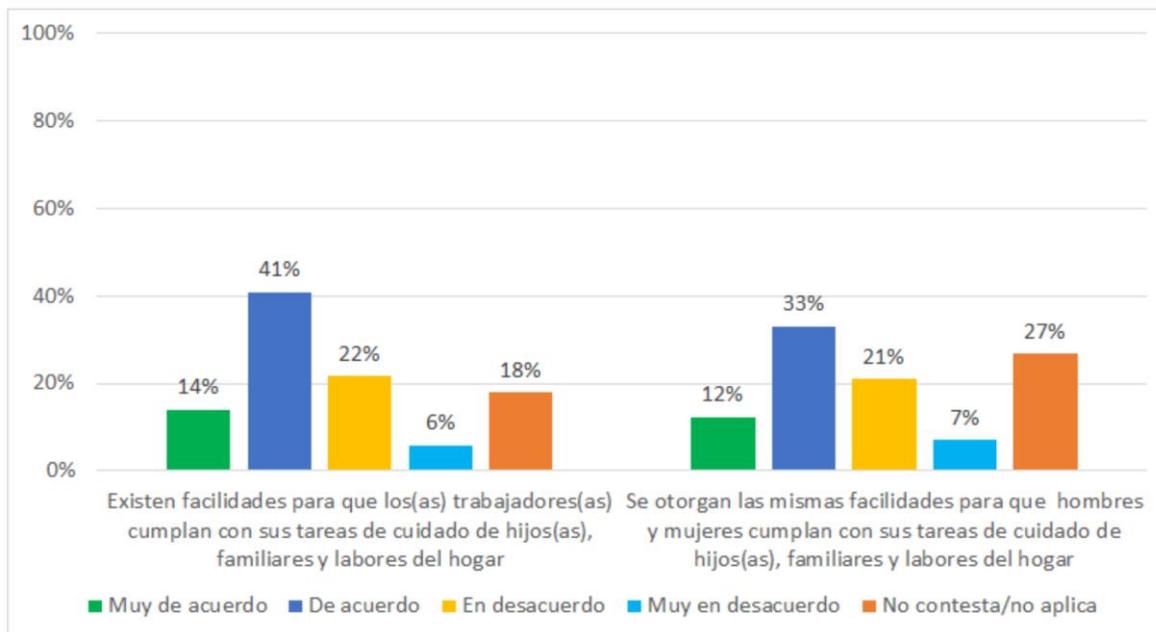
Fuente: Informe Final, Diagnóstico de Prácticas Laborales en la Universidad de Chile (2020, p. 65).

Complementariamente se destaca la necesidad de incorporar en las herramientas de evaluación y calificación, los tiempos de crianza, para no perjudicar a las mujeres cuando hacen uso de licencias maternales. Finalmente, se reconoce la falta de mujeres académicas en puestos directivos, departamentos con minoría de académicas y facultades en que nunca se han elegido decanas.

4. Corresponsabilidad social en el cuidado

Un 55% de los(as) encuestados(as) reconoce la existencia de facilidades para el desarrollo de tareas de cuidado y del hogar, sin embargo, 45% de ellas/os percibe que estas facilidades no se aplican de igual manera para hombres y mujeres. Al analizar por estamento y sexo, no se observan diferencias significativas.

Gráfico 9. Evaluación Facilidades para la Corresponsabilidad Social



Fuente: Informe Final, Diagnóstico de Prácticas Laborales en la Universidad de Chile 2020, p. 72).

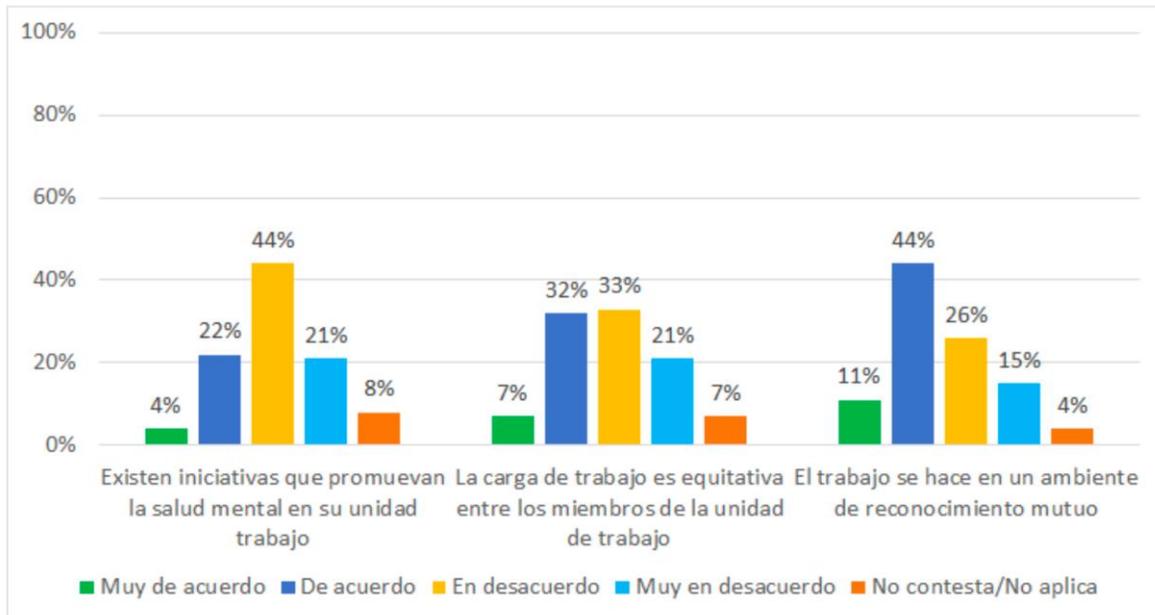
Entre los beneficios asociados a la corresponsabilidad social los permisos especiales de cuidado para personas cercanas, la sala cuna, el jardín infantil y las actividades y talleres para niñas(os) en períodos de vacaciones son los más valorados por los(as) encuestados(as).

Complementariamente es posible advertir que se percibe poca información acerca de las medidas de corresponsabilidad social. La situación en pandemia ha visibilizado aún más la necesidad de conciliar roles laborales y de cuidado, advirtiendo la necesidad de considerar institucionalmente los tiempos de crianza, lo cual es visto como una acción discrecional de la jefatura a cargo.

5. Salud y Seguridad en el Trabajo

57% de los encuestados(as) evalúa positivamente la Salud Laboral y Seguridad en el trabajo. Sin embargo, existe una evaluación más negativa de las iniciativas y gestiones en el ámbito de la salud mental (65%) y de inequidad en la carga de trabajo (54%), esta última percepción predomina en mujeres. Complementariamente en los grupos focales hay una percepción arraigada de que la institucionalidad no ha dado respuesta efectiva a las necesidades de salud laboral y mental de sus trabajadores(as), compartiendo todos los estamentos la necesidad de abordarla de forma sistémica e integral.

Gráfico 10. Iniciativas de Salud Mental



Fuente: Informe Final, Diagnóstico de Prácticas Laborales en la Universidad de Chile (2020, p. 82).

Complementariamente, se evalúa negativamente la accesibilidad universal de las dependencias universitarias y la presencia de implementos para la seguridad personal. A su vez, hay un desconocimiento sobre la gestión de los comités paritarios y planes de emergencia. También se plantea la necesidad de hacerse cargo del riesgo de los(as) trabajadores(as) cuando hay protestas al interior de las facultades.

6. Beneficios

Existen una serie de beneficios valorados por los(as) trabajadores(as) de la Universidad, destacando: el seguro complementario de salud, el receso universitario de un mes, los convenios para el acceso preferente a prestaciones en el Hospital de la Universidad, la flexibilidad horaria y las Becas para estudios de especialización.



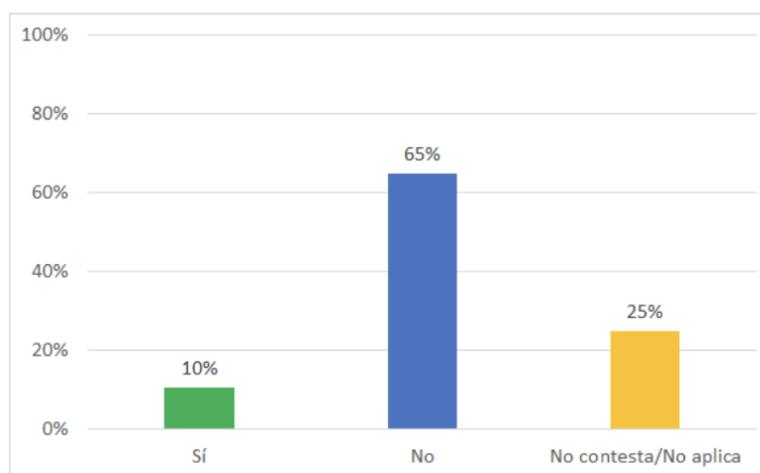
Gráfico 11. Priorización de Beneficios



Fuente: Informe Final, Diagnóstico de Prácticas Laborales en la Universidad de Chile (2020, p. 88).

A su vez, se percibe poca difusión de los beneficios que otorga la Universidad y de los medios para acceder a ellos. Aun así, no se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres respecto a la entrega de beneficios.

Gráfico 12. Diferencias entre hombres y mujeres en Beneficios otorgados en su Unidad de Trabajo



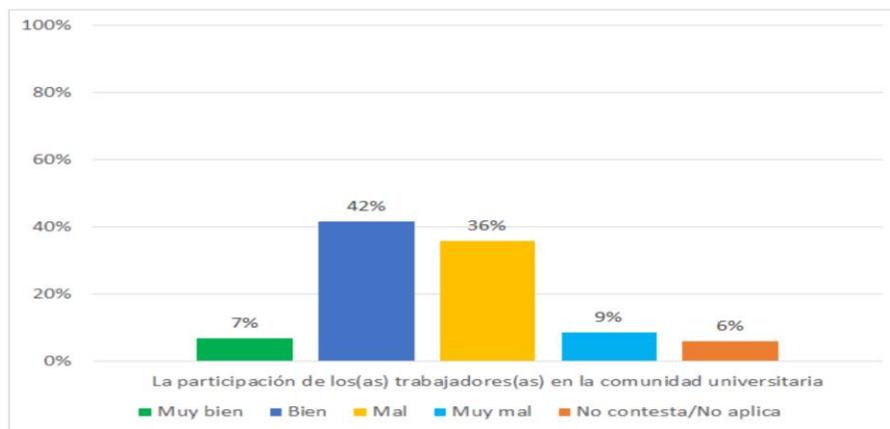
Fuente: Informe Final, Diagnóstico de Prácticas Laborales en la Universidad de Chile (2020, p. 86).

En los grupos focales, se constata que son las personas jóvenes quienes perciben más críticamente los beneficios, calificándolos como mínimos o arcaicos y no atractivos para ellas. A su vez, se percibe poco desarrollo o escasa cobertura de beneficios vinculados a la capacitación y el perfeccionamiento, lo que junto a reglamentaciones consideradas ambiguas hacen que la obtención de beneficios sea discrecional.

7. Participación

Un 49% de las personas consultadas evalúa positivamente la participación en la comunidad universitaria, mientras que 45% la evalúa negativamente. Es el personal de colaboración quien se muestra más crítico en esta evaluación, y no se observan diferencias entre hombres y mujeres.

Gráfico 13. Evaluación General de Participación en la Comunidad Universitaria

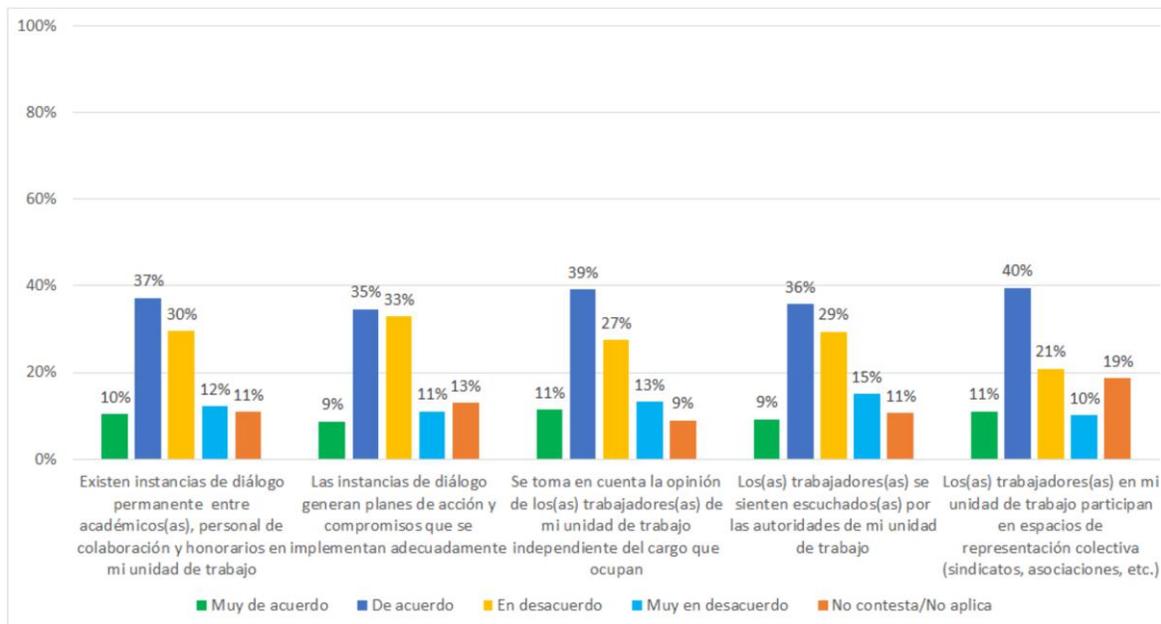


Fuente: Informe Final, Diagnóstico de Prácticas Laborales en la Universidad de Chile (2020, p. 92).

A su vez, la participación con respecto a la gestión cotidiana en los lugares de trabajo tiende a ser mejor evaluada que la participación en la comunidad universitaria y el diálogo con autoridades de sus unidades de trabajo. También son valorados y se perciben como necesarios los espacios de diálogo triestamentales, como los generados posteriormente al estallido social, que se evaluaron muy positivamente como una instancia de aprendizaje colectivo.



Gráfico 14. Participación en instancias de Diálogo en la Unidad de Trabajo

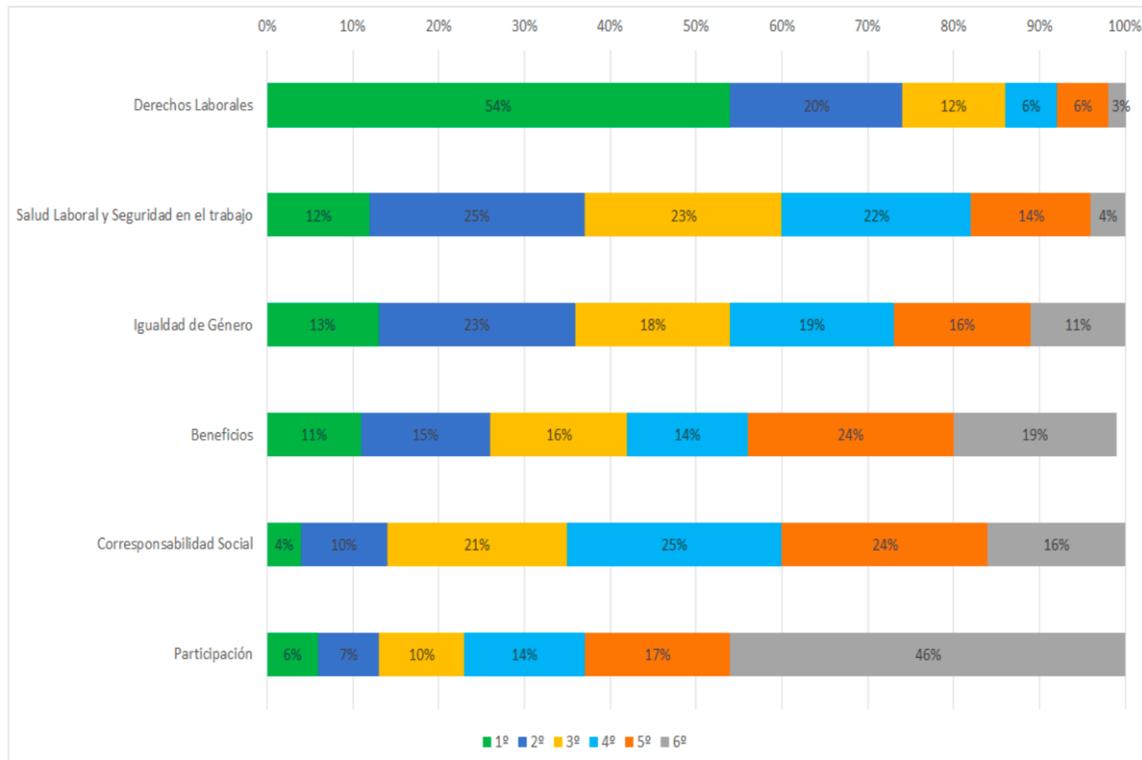


Fuente: Informe Final, Diagnóstico de Prácticas Laborales en la Universidad de Chile (2020, p. 93).

Finalmente, se priorizaron los ámbitos que aborda la política de BPL en orden de mayor a menor importancia: 1. Derechos Laborales, 2. Seguridad y Salud en el Trabajo, 3. Igualdad de Género, 4. Beneficios, 5. Corresponsabilidad Social y 6. Participación, tal como muestra el gráfico siguiente.



Gráfico 15. Priorización de Ámbitos para el Diseño de Política de Buenas Prácticas en la Universidad



Fuente: Informe Final, Diagnóstico de Prácticas Laborales en la Universidad de Chile (2020, p. 99).

2.4.4 Conclusiones del Diagnóstico

A partir de la información sobre percepciones presentada en el Diagnóstico, los(as) autores(as) concluyen en su Informe Ejecutivo que:

- Las prácticas laborales en la Universidad de Chile son resultado de la interacción de dos fuentes de explicación que se dan los actores para comprender el sentido de su organización, por un lado, aparece una dimensión estructural (“Así es la Chile”), lo que determina en gran medida el espacio de posibilidades de narración respecto a lo que ocurre, lo bueno y lo malo. Estas estructuras vienen del carácter público de la institución, su burocracia, su modelo de administración fragmentada y su “pesadez” organizacional que le resta rapidez y flexibilidad para implementar cambios e innovaciones.



- La segunda dimensión es la dimensión subjetiva (“qué significa la Chile para mí”) donde se establece el “contrato psicológico” que cada integrante de la Universidad siente con la institución. Como hemos visto el vínculo identitario con la institución es muy alto, llegando incluso a percibir la pertenencia institucional como un factor de construcción del sentido del yo individual de las y los trabajadores universitarios. Este vínculo es mencionado como “la camiseta” y que justifica una disposición anímica a dar más de cada uno de los trabajadores y trabajadoras de la Universidad incluso más allá de las propias funciones y roles lo que se percibe como un “sacrificio”.
- Estas dos dimensiones, la estructural y la subjetiva, tienen una naturaleza conflictiva en el relato de trabajadores y trabajadoras de los distintos grupos/estamentos de la Universidad como vimos a lo largo de los diferentes temas de ese informe.
- La naturaleza conflictiva y ambigua de esta relación hace que el juicio sobre las “prácticas laborales” está determinado por situaciones locales y experiencias personales más que por “estándares” y normas que se aplican o no.
- Quienes trabajan en la universidad experimentan esta tensión entre pertenencia y sacrificio como una suerte de abandono institucional, entendiéndolo por ello un olvido de la persona y sus realidades, esto es particularmente percibido por el mundo a honorarios en el aplazamiento de sus remuneraciones, en el personal de colaboración por la sensación de bajo reconocimiento a las labores administrativas y técnicas que dan soporte al giro principal de la universidad o, en el caso de los académicos y académicas por el poco apoyo que reciben en el desarrollo de sus carreras resaltando una cultura del “hágalo usted mismo” que, de nuevo, genera ambivalencia entre autonomía y desinterés institucional.
- Esta idea nos lleva a concluir que la fijación de mínimos compartidos de prácticas que superen la fragmentación de la experiencia laboral universitaria debiera ser un objetivo de la política de BPL que se diseñe en vistas a producir experiencias concretas que permitan, al mismo tiempo, como propone en enfoque de buenas prácticas laborales el logro de los objetivos de la Universidad y el bienestar de los miembros de la misma.

2.4.5 Recomendaciones

- Promover acciones de integración laboral y extralaboral entre estamentos que faciliten el conocimiento mutuo, el desarrollo de colaboración y empatía entre los distintos roles que se ejercen en las unidades de trabajo.
- Desarrollar un estilo de liderazgo y de nivelación de contenidos compartidos respecto a la gestión de personas a través de la formación de jefaturas y niveles de supervisión.



En este sentido, es relevante una formación y entrenamiento estandarizado y que de un sello a las y los líderes de manera que sean quienes modelen y aporten en la instalación de la política.

- Potenciar el actual impulso de igualdad de género como un rasgo definitorio de la cultura organizacional en la Universidad que sea conocida por todos los actores e ir relevando su importancia en el rediseño de prácticas concretas de gestión con políticas focalizadas hacia las figuras de liderazgo.
- Potenciar la estrategia de comunicación hacia el personal universitario para que conozca de procedimientos, protocolos, acciones y beneficios. Particularmente esto es relevante en los nuevos protocolos de acoso sexual, laboral y discriminación. En este ámbito el involucrar a las jefaturas como parte de su desarrollo en el rol puede ser un aporte en el despliegue comunicacional.
- Establecer normas y procedimientos estándar para la gestión de personas (contrataciones, capacitación, remuneraciones, desarrollo de carrera, evaluación de desempeño y beneficios) en la comunidad universitaria. Estos procedimientos deben ser conocidos por la comunidad universitaria y deben tener una gestión transparente y efectiva que sea un aporte a la gestión viva de la política de BPL.
- Estandarizar los contratos y convenios a honorarios para que se cumplan de manera adecuada los términos fijados en estos, de acuerdo con el servicio que realizan. Se sugiere generar un procedimiento estándar mínimo efectivo que sea realizado por las diferentes facultades y organismos y que tenga seguimiento por parte de la autoridad¹¹.
- Regular el uso del contrato a honorarios para actividades no permanentes como los proyectos de asignación externa o eventual, pero que en la práctica resultan en una actividad constante y/o la principal ocupación de trabajadoras o trabajadores.¹²
- Revisar la eficacia de las políticas y acciones en salud mental, ámbito peor evaluado en el diagnóstico. Se requiere un enfoque integral de la salud ocupacional y la gestión de riesgos que se lleva adelante en la comunidad universitaria.
- Monitorear anualmente las condiciones de salud y seguridad ocupacional, particularmente los riesgos psicosociales y los derivados de las diferencias en

¹¹ Con posterioridad al levantamiento del diagnóstico aquí consignado, se culminó la tramitación del D.U N° 0015095, que “Aprueba nuevo Reglamento de Contratación de Servicios a Honorarios en la Universidad de Chile”, el cual recoge las recomendaciones aquí expresadas, en armonía con lo que sea conciliable con la naturaleza jurídica de los contratos o convenios a honorarios.

¹² Ibidem.



infraestructura que posee la universidad y establecer planes concretos para el cierre de brechas. Integrar iniciativas según las necesidades de cada organismo y haciendo participar a la comunidad local universitaria que está siendo intervenida.

- Repensar los beneficios de los y las trabajadores que integre variables como la generacional y el tipo de función que se realiza. Potenciar beneficios es un aporte a la valoración de la pertenencia a la universidad.
- Fomentar un debate abierto en torno a la participación de trabajadoras y trabajadores en distintas instancias del quehacer universitario. Potenciar espacios de diálogo de la comunidad universitaria sistemáticos aportan involucramiento en las soluciones a los desafíos que se enfrenta como comunidad aporta en mayor sentido de pertenencia e integración. Darles continuidad y seguimiento a los acuerdos.
- De los ámbitos de las prácticas laborales el que tiene menor consenso en cómo debe ser abordado es el de la corresponsabilidad social. Se requiere aunar criterios dentro de la Mesa de Prácticas Laborales y en cada uno de los ámbitos de gestión para poder establecer con claridad lo que se desea impulsar. Una vez clarificado generar una estrategia comunicacional que aporte a instalarla en la comunidad.
- Diseñar una política de buenas prácticas laborales de manera participativa que haga de las BPL un objetivo de la cultura universitaria y una razón más de orgullo a la identidad de la comunidad.

2.5 Análisis de la Unidad de Análisis Institucional y Datos (UAID)

A continuación, se presenta un panorama general en cifras, respecto a las personas que trabajan en la Universidad según estamento, tiempo de permanencia, escalafones y jerarquías a diciembre 2019, de acuerdo a información obtenida del Sistema para el registro de Personal (SISPER). En algunos casos la información se desagrega por sexo.

2.5.1 Breve panorama personal de colaboración y académico de la Universidad de Chile

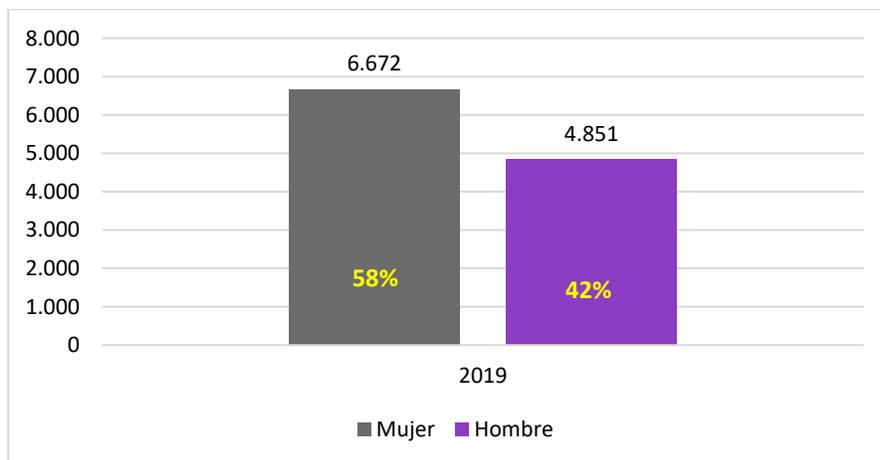
Al año 2019, la Universidad de Chile (UCH) cuenta con una dotación de personal de colaboración de 11.523 personas¹³. De este total, el 38% corresponde al Hospital Clínico Dr. J.J. Aguirre de la Universidad de Chile, equivalente a 3.828 personas. La participación por sexo para

¹³ Cálculo en bases a datos SISPER.



el global de la dotación UCH es equilibrada con casi 50% de participación femenina y masculina. A nivel del personal de colaboración, esta cifra de participación por sexo asciende a 58% para las mujeres, y 42% para los hombres, tal como muestra el gráfico n° 16 a continuación.

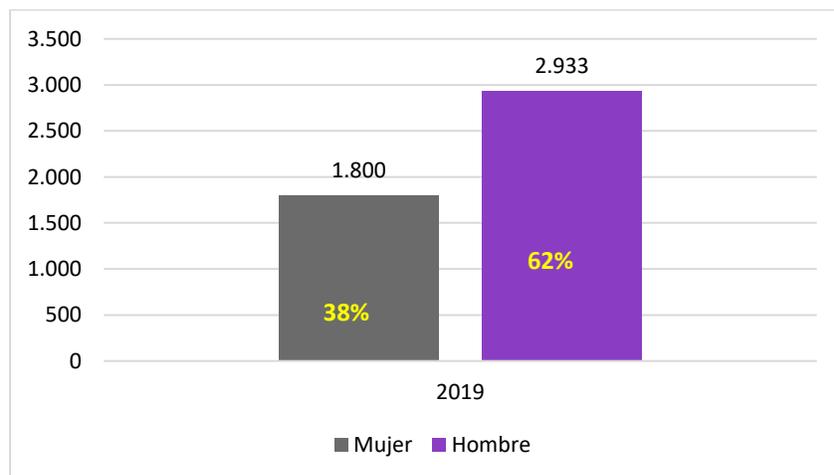
Gráfico 16. Personal de Colaboración según Sexo UCHILE (Con Hospital Clínico) – 2019



Fuente: Elaboración Unidad de Análisis Institucional, Vicerrectoría Asuntos Económicos y Gestión Institucional en base datos SISPER.

Por otra parte, se registran 4.733 académicos(as) jerarquizados (incluido aquellos asociados al Hospital Clínico de la Universidad de Chile). De este total, 1.800 son mujeres y 2.933 son hombres, lo que equivale al 38% y 62%, respectivamente (ver gráfico 17).

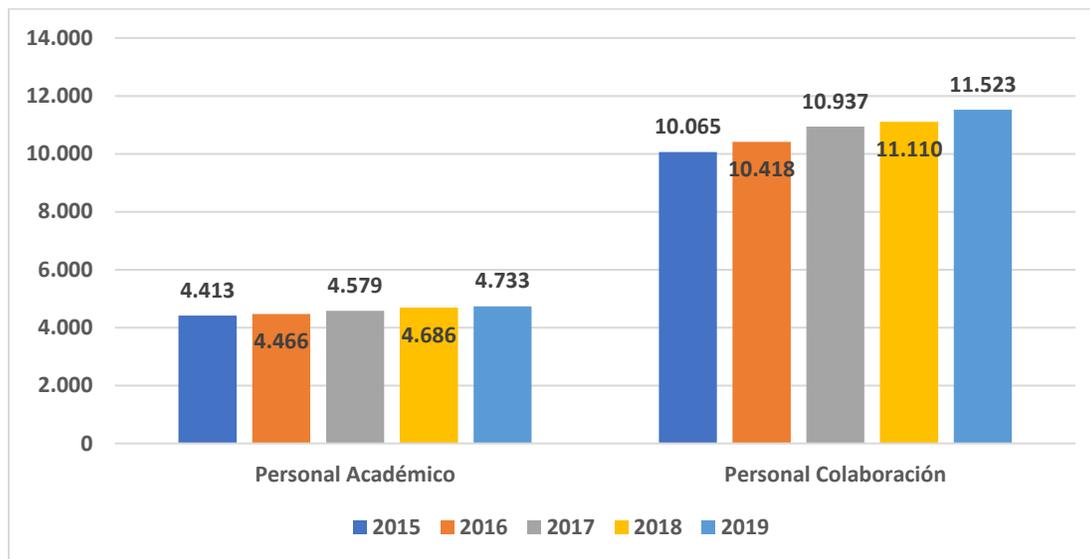
Gráfico 17. Personal Académico según Sexo UCHILE (Con Hospital Clínico) - 2019



Fuente: Elaboración Unidad de Análisis Institucional, Vicerrectoría Asuntos Económicos y Gestión Institucional en base datos SISPER.

El gráfico n° 18 presenta la evolución global de las personas en ambos estamentos para el período 2015-2019.

Gráfico 18. Número personas según tipo de estamento 2015-2019 (con HCUCH)



Fuente: Elaboración Unidad de Análisis Institucional, Vicerrectoría Asuntos Económicos y Gestión Institucional en base datos SISPER.

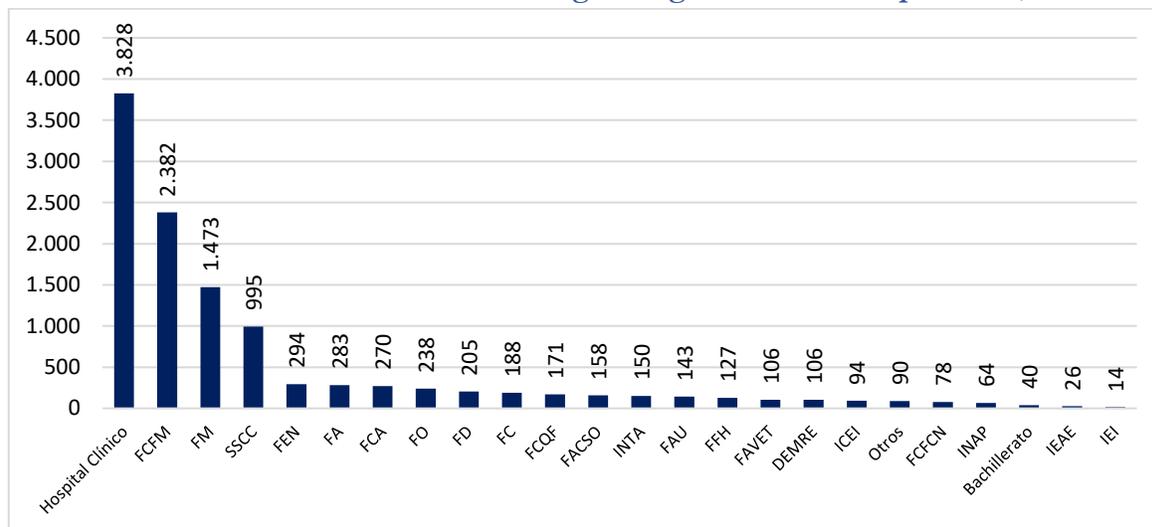
Aquí se evidencia un registro de 10.065 personas en personal de colaboración en 2015 y de 11.523 en 2019, lo cual revela un alza de 14,4%. Luego, si se visualiza la cantidad de académicos(as), se observa un crecimiento desde 4.413 académicos(as) en 2015 a 4.733 en 2019 (7,2%).

2.5.2 Personal de Colaboración según organismo y sexo, 2019

La distribución del personal de colaboración es heterogénea en toda la Universidad. El siguiente gráfico n° 19, muestra que los organismos que concentran la mayor cantidad de personal de colaboración son el Hospital Clínico (3.828 personas), seguido por la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas (2.382 personas) y la Facultad de Medicina (1.473 personas). Por su parte, los organismos que registran una menor cantidad de personal de colaboración son el Instituto de Estudios Internacionales (14 personas), seguido por el Instituto de Estudios Avanzados en Educación (26 personas) y por el Programa Académico de Bachillerato (40 personas).



Gráfico 19. Personal de Colaboración según Organismo - N° de personas, año 2019

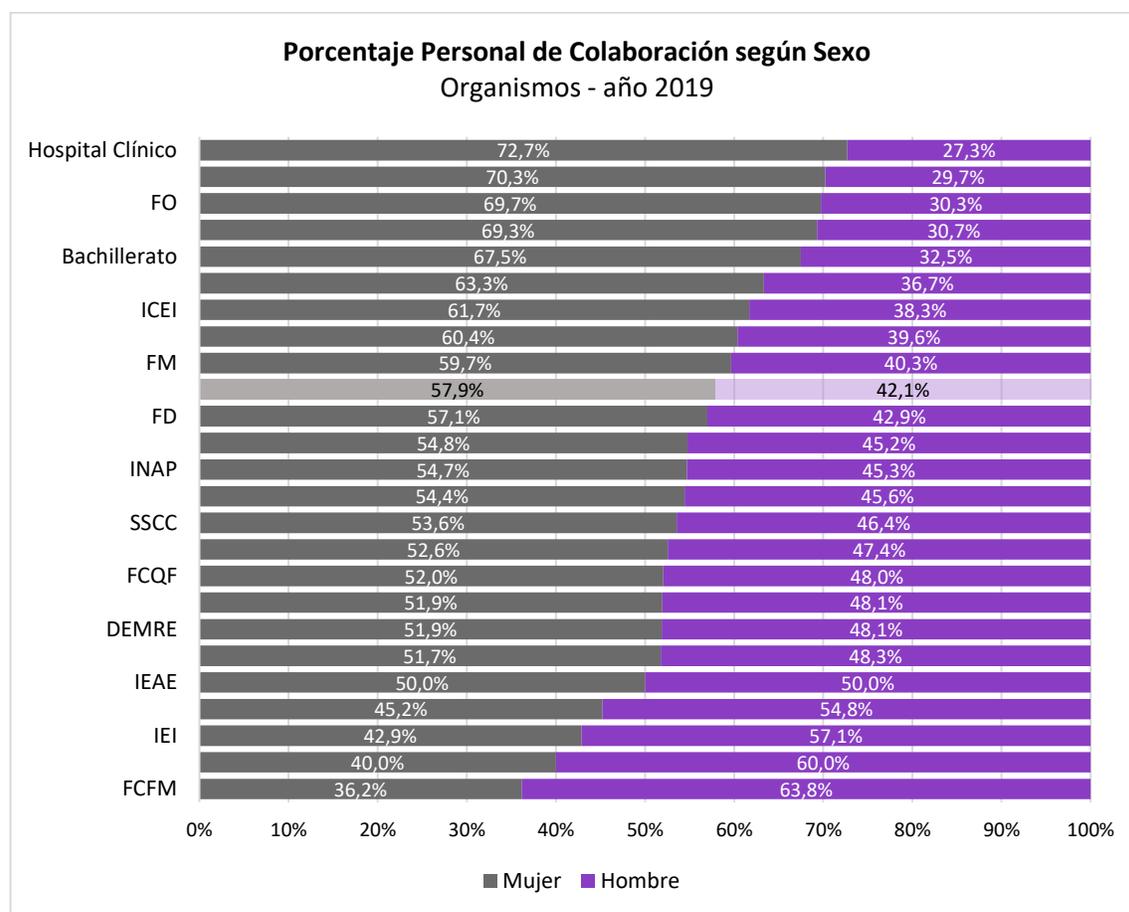


Fuente: Elaboración Unidad de Análisis Institucional y Datos, con información extraída del Sistema AUGESISPER en enero de 2020. Considera estamento “personal de colaboración”, en la calidad jurídica de “planta”, “contrata”, “suplencia” y “subrogancias”.

La distribución porcentual del personal de colaboración según sexo para el año 2019, presenta diferencias entre los organismos de la Universidad. Así, por ejemplo, se puede observar que los organismos con mayor porcentaje de mujeres son: el Hospital Clínico de la Universidad (72,7%); la Facultad de Ciencias Sociales (70,3%); la Facultad de Odontología (69,7%); la Facultad de Filosofía y Humanidades (69,3%) y el Programa Académico de Bachillerato (67,5%). Por otro lado, las unidades académicas con menor porcentaje de mujeres son: la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas (32,2%); el Instituto de Estudios Internacionales (42,9%); la Facultad de Ciencias (45,2%) y los organismos clasificados como “Otros” (40,0%), entre los que se encuentran el Centro de Extensión Artística y Cultural - CEAC (41,6%) y el Campus Juan Gómez Millas (33,7%).



Gráfico 20. Porcentaje Personal de Colaboración según Sexo - Organismos - año 2019



Fuente: Elaboración Unidad de Análisis Institucional y Datos, con información extraída del Sistema AUGE-SISPER en enero de 2020. Considera estamento “personal de colaboración”, en la calidad jurídica de “planta”, “contrata”, “suplencia” y “subrogancias”.

2.5.3 Personal de colaboración según tipo de contrato y organismo 2015 – 2019

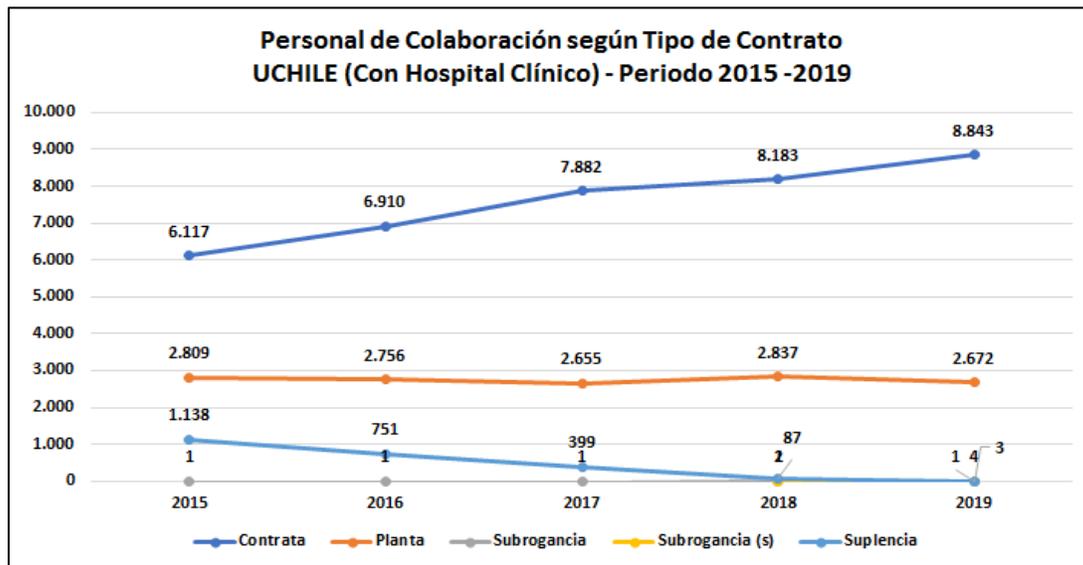
En todos los años analizados, el mayor porcentaje de personal de colaboración se encuentra contratado bajo la modalidad de “contrata”. A su vez, este tipo de contratación ha ido en aumento durante los últimos 5 años (2015-2019). La siguiente gráfica (n° 21) presenta información respecto al porcentaje de personal de colaboración según tipo de contrato, durante los últimos 5 años, considerando a todos sus organismos, incluido el Hospital Clínico.

En 2015 60,8% (6.117 personas) del personal de colaboración ejercía labores a “contrata” y en 2019 dicha cifra aumentó a 76,7% (8.843 personas), mientras que un menor porcentaje estaba contratado bajo la modalidad de “planta” y un porcentaje aún menor de “suplencias”,



modalidades contractuales que además han experimentado una disminución progresiva en el tiempo (2015-2019).

Gráfico 21. Personal de Colaboración según Tipo de Contrato (2015-2019)

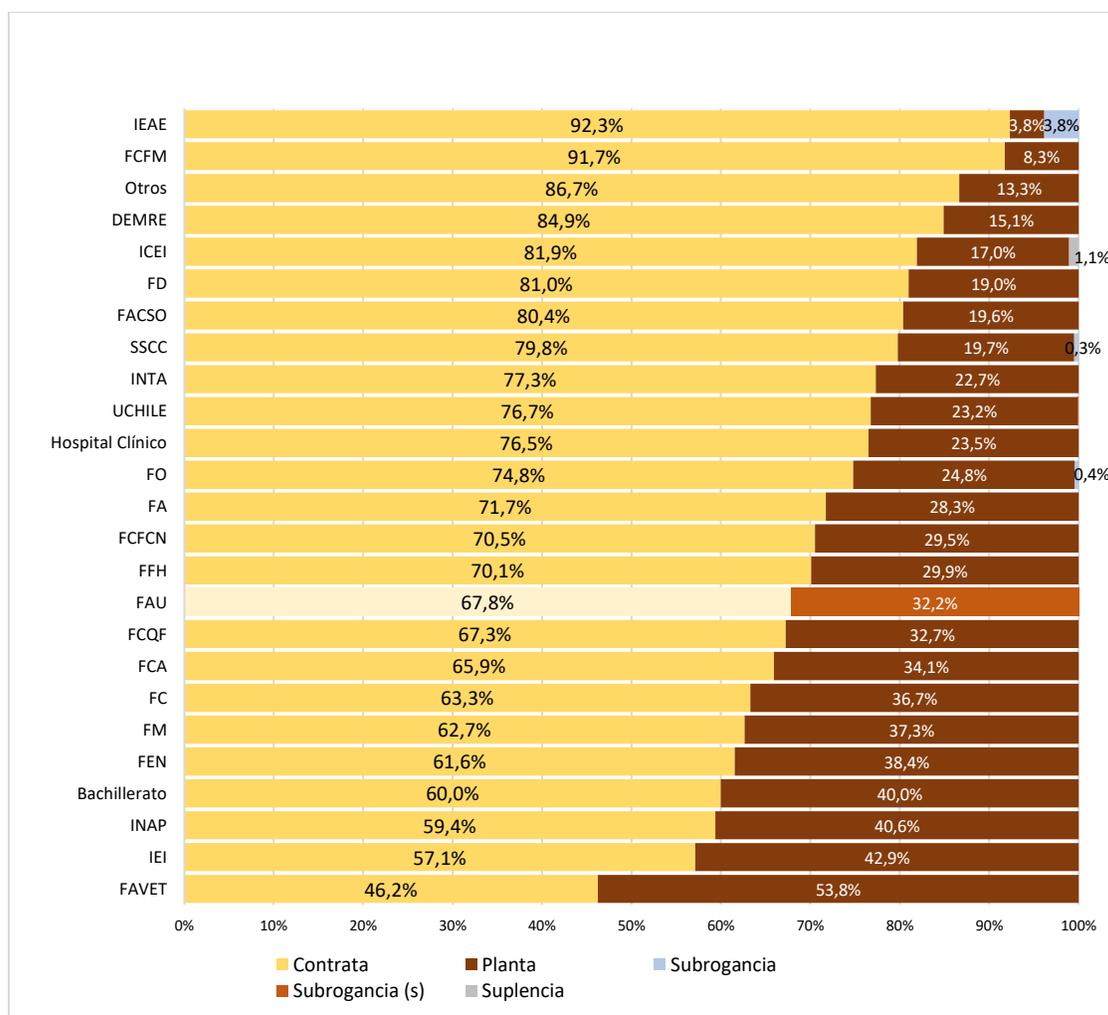


Fuente: Elaboración Unidad de Análisis Institucional y Datos, con información extraída del Sistema AUGESISPER en enero de 2020. Considera estamento “personal de colaboración”, en la calidad jurídica de “planta”, “contrata”, “suplencia” y “subrogancias”.

Con relación a la distribución del personal de colaboración según tipo de contrato, se constata que, a excepción de la Facultad de Ciencias Veterinarias y Pecuarias, todos los organismos de la institución registran un mayor porcentaje de personal de colaboración en modalidad contractual de “contrata”, tal como se refleja en el gráfico n° 22.



Gráfico 22. Porcentaje de Personas de Personal de Colaboración según Tipo de Contrato y Organismo, 2019



Fuente: Elaboración Unidad de Análisis Institucional y Datos, con información extraída del Sistema AUGE-SISPER en enero de 2020. Considera estamento “personal de colaboración”, en la calidad jurídica de “planta”, “contrata”, “suplencia” y “subrogancias”.

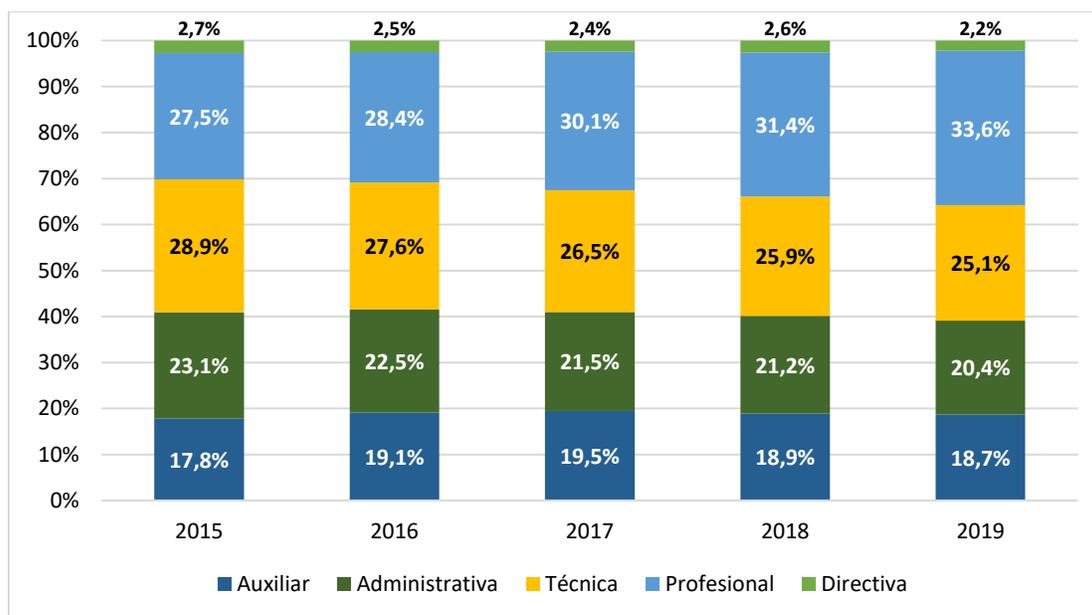
Finalmente, se destaca que nuevamente los porcentajes para las modalidades de “subrogancia”, “subrogancia (s)” y “suplencia”, son mínimos, por lo que no es posible apreciarlos con claridad en el gráfico. No obstante, se evidencia un porcentaje algo mayor de “subrogancia” en el Instituto de Estudios Avanzados en Educación (3,8%).

2.5.4 Personal de Colaboración según Escalafón 2015-2019



En términos de la composición de personal de colaboración según escalafón, durante los últimos 5 años, y tal como refleja la siguiente gráfica (n° 23), se observa que, en todos los años analizados, un mayor porcentaje se concentra en el escalafón “profesional”, seguido del escalafón “técnico” y el escalafón “administrativo”. Se destaca también que el porcentaje de personal de colaboración en el escalafón “profesional” ha experimentado un aumento progresivo en los últimos 5 años.

Gráfico 23. Porcentaje de Personal de Colaboración según Escalafón Universidad de Chile (Con Hospital Clínico)



Fuente: Elaboración Unidad de Análisis Institucional y Datos, con información extraída del Sistema AUGESISPER en enero de 2020. Considera estamento “personal de colaboración”, en la calidad jurídica de “planta”, “contrata”, “suplencia” y “subrogancias”.

La figura anterior, refleja que 27,5% (2.769 personas) del personal de colaboración en 2015 se encontraba en el escalafón “profesional” aumentando a un 33,6% en 2019 (3.871 personas). Estos indicadores no consideran el Hospital Clínico, con un 30,3% (1.947 personas) de personal de colaboración en escalafón profesional en 2015 y un 37,8% (2.906 personas) en 2019.

En lo que respecta al personal “directivo”, se observa una ligera disminución. Se evidencia que, en 2015 este escalafón concentraba 2,7% (269 personas) del total de personal de colaboración mientras que, en 2019 dicha cifra disminuyó a 2,2% (254 personas).

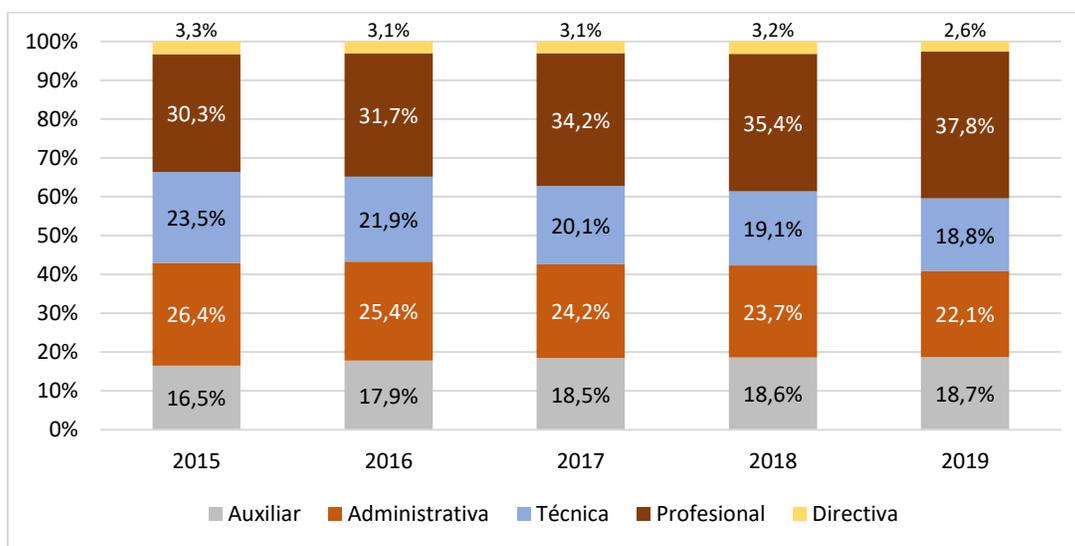
En lo que respecta al personal “técnico”, se refleja una disminución. En 2015 este escalafón concentraba un 28,9% (2.909 personas) del total de personal de colaboración de la Universidad de Chile, mientras que, en 2019 dicha cifra disminuyó a 25,1% (2.891 personas).



Se observa también que, en el año 2015, el personal administrativo representaba un 23,1% del total de personal de colaboración, mientras que, en el 2019, su participación representa un 20,4% del total. En cuanto al número de personas que reflejan estos porcentajes, hay un ligero aumento en el número de personas para el periodo, pasando de 2.324 personas en el personal administrativo en 2015 a 2.354 en 2019. No obstante este aumento, y dada la mayor participación y crecimiento del personal profesional entre 2015 y 2019, la proporción del personal administrativo disminuyó desde un 23,1% a un 20,4%".

Finalmente, se observa un aumento de personal “auxiliar”. En 2015, el escalafón auxiliar concentraba 17,8% (1.794 personas) del total de personal de colaboración, mientras que, en 2019 dicha cifra aumentó a 18,7% (2.153 personas). El gráfico a continuación presenta mayor detalle de su evolución en los últimos cinco años.

Gráfico 24. Porcentaje de Personal de Colaboración según Escalafón Universidad de Chile (Sin Hospital Clínico)



Fuente: Elaboración Unidad de Análisis Institucional y Datos, con información extraída del Sistema AUGE-SISPER en enero de 2020. Considera estamento “personal de colaboración”, en la calidad jurídica de “planta”, “contrata”, “suplencia” y “subrogancias”.

2.5.5 Personal Académico 2015 – 2019

En los últimos cinco años (2015-2019), la Universidad de Chile ha visto un crecimiento progresivo de académicos(as), pasando desde 4.413 a 4.733 en el período, lo que representa un 7,2% de aumento. Considerando la variable sexo, las mujeres han pasado desde un 35,5% de participación del total de académicos/as en 2015 a un 38% el 2019.



Si se consideran los grupos etarios, las y los académicos(as) corresponden en su mayoría al grupo comprendido entre los 35 y 54 años. Aquellos académicos(as) de 65 años y más corresponden al 18% del total, lo que equivale a 833 personas.

En cuanto al tipo de nombramiento, 78% de académicos(as), esto es 3.675 académicos(as) está a contrata, mientras que el restante 22% está en planta propiedad. La jornada laboral, por otro lado, se distribuye 34% de académicos(as) jornada completa, 23% media jornada, y 43% posee una jornada inferior a media jornada.

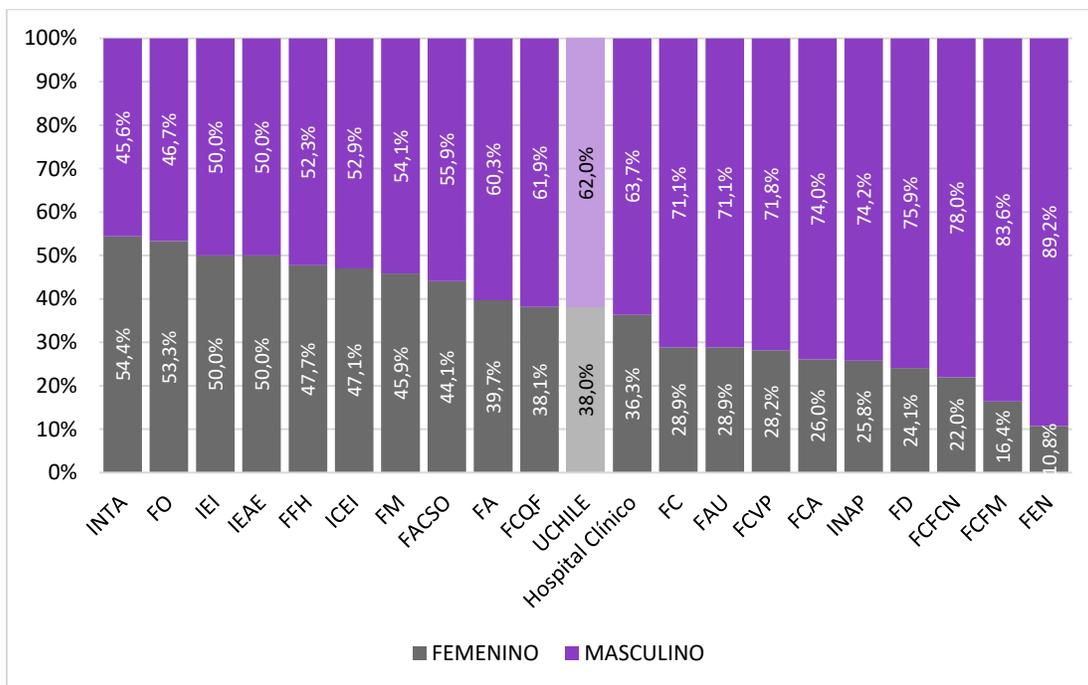
Con relación al tipo de carrera, 56% de académicos(as) se encuentra en la carrera ordinaria, 21% en la carrera docente, y 23% en la carrera adjunta. En relación con la jerarquía académica, un 11% de los/as académicos(as) tienen la jerarquía de profesor(a) titular, 20% está en la jerarquía de profesor(a) asociado(a), mientras que la categoría de profesor(a) asistente alcanza el 38% del total.

2.5.6 Personal Académico según sexo y organismo

La distribución porcentual de académicos(as) según sexo presenta diferencias dentro de los organismos de la Universidad. Tal como se muestra en el gráfico a continuación (n° 25) Los organismos con mayor porcentaje de mujeres son: el Instituto de Nutrición y Tecnología de los Alimentos, INTA (54,4%); la Facultad de Odontología (53,3%); el Instituto de Asuntos Internacionales (50%); el Instituto de Estudios Avanzados en Educación (50%); la Facultad de Filosofía y Humanidades (47,7%); el Instituto de la Comunicación e Imagen (47,1%); y la Facultad de Medicina (45,9%).



Gráfico 25. Porcentaje Personal Académico según Sexo



Fuente: Dashboard Dirección Desarrollo Académico – Unidad de Análisis Institucional. Información al 31 de diciembre de cada año.

Por otro lado, los organismos con menor porcentaje de mujeres son: la Facultad de Economía y Negocios (10,8%); la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas (16,4%); la Facultad de Ciencias Forestales y Conservación de la Naturaleza (22%); Facultad de Derecho (24,1%); el Instituto de Asuntos Públicos (25,8%); a Facultad de Ciencias Agronómicas (26%); la Facultad de Ciencias Veterinarias y Pecuarias (28,2%); la Facultad de Arquitectura y Urbanismo (28,9%) y la Facultad de Ciencias (28,9%).

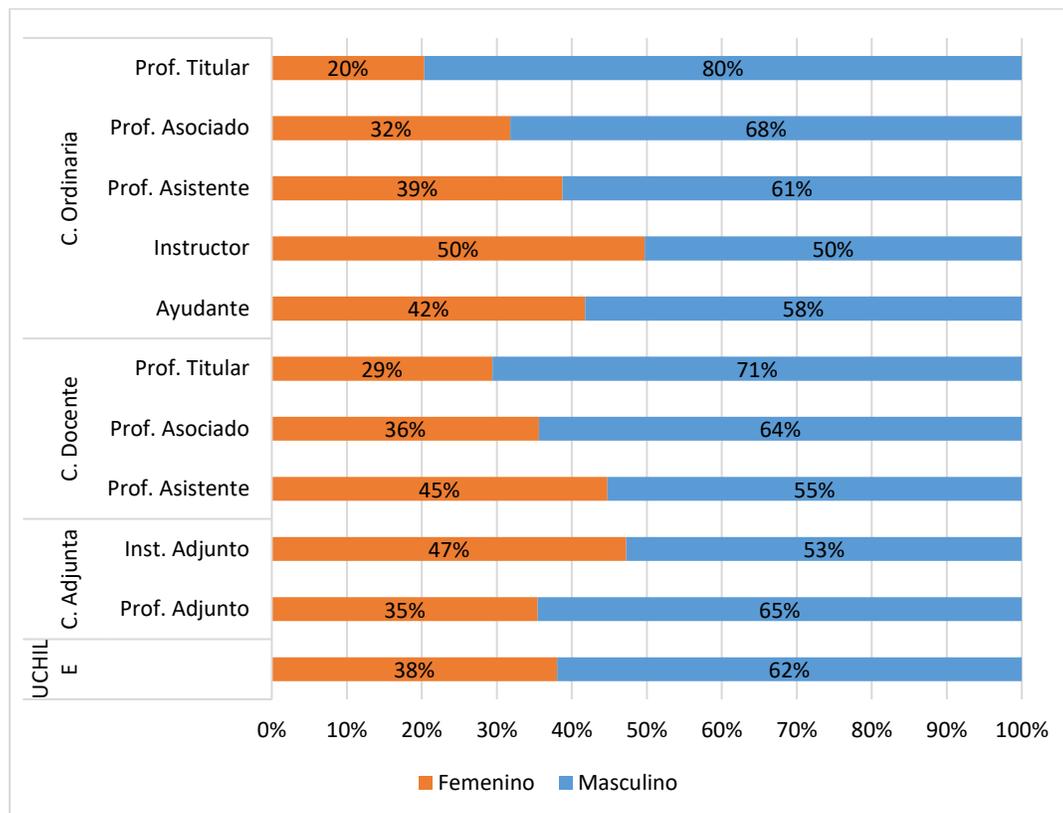
2.5.7 Proporción de hombres y mujeres según carrera académica 2019

La composición del cuerpo académico según sexo muestra en todos los tipos de carrera académica existe una menor proporción de mujeres. En la más alta jerarquía de profesor titular (tanto de carrera ordinaria como docente), es donde se presenta una menor proporción de



mujeres académicas con 20% y 29%, respectivamente. El gráfico n° 26 a continuación presenta mayores detalles.

Gráfico 26. Distribución según sexo y tipo de carrera académica 2019



Fuente: Dashboard Dirección Desarrollo Académico – Unidad de Análisis Institucional.

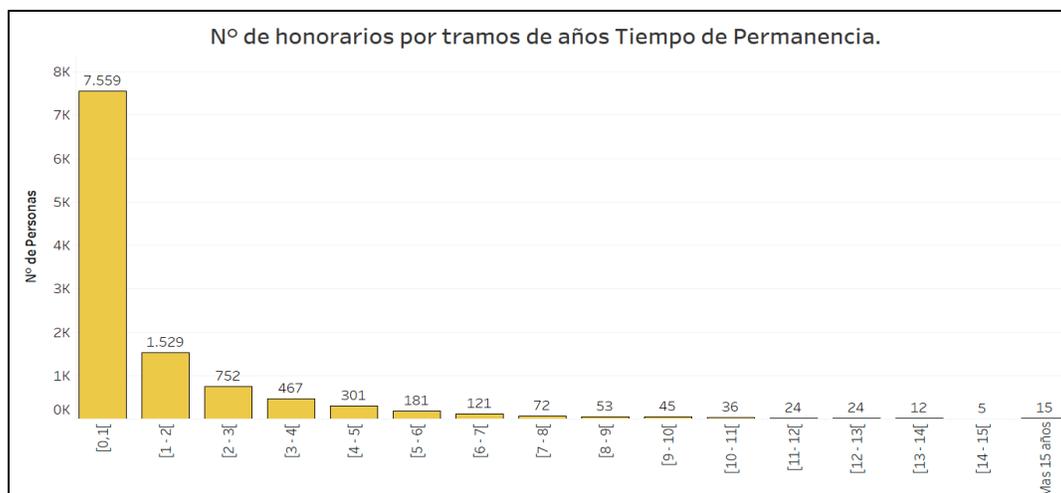
En contraste, se observa una mayor representación de mujeres, en la categoría de profesor instructor en la carrera académica ordinaria, donde alcanza un 50%. Le sigue de cerca, la jerarquía de instructor adjunto en la carrera adjunta donde se observa un 47% de mujeres.

2.5.8 Personas con Convenios Honorarios

Al año 2019, existe un total de 11.196 personas con convenios de honorarios. Del total, un 47% corresponde a mujeres, mientras que los hombres alcanzan un 53% del total de las personas que han suscrito convenios y/o contratos a honorarios. Esta cifra, debe ser mirada con precaución pues incluye tanto aquellas tareas muy específicas, únicas y de corta duración, hasta aquellas que pueden implicar la realización de tareas de carácter recurrente y por más tiempo.

Tal como se ve en el gráfico n° 27, la mayor parte de las personas con contrato a honorarios se concentra en el tramo 0 y 1 año de antigüedad, lo que indica que en su mayoría (casi el 70%) realizan tareas específicas dentro de períodos acotados y de corta duración. Lo anterior significa que aquellas personas que presentan convenios de honorarios todos los años, aun cuando se produzca una interrupción en algunos meses (por ejemplo, con convenios de marzo a diciembre), no están consideradas en el tramo de dos o menos años de antigüedad, sino que, por el contrario, su antigüedad considera todos los años consecutivos en que ha tenido convenios de honorarios en la institución, independiente de su duración.

Gráfico 27. N° de honorarios por tramos de años – Tiempo de Permanencia



Fuente: Elaboración Unidad de Análisis Institucional y Datos, con información a enero de 2020.

Es importante mencionar que la información disponible en los convenios dificulta su agrupación en actividades más específicas, dada la multiplicidad de descripción y heterogeneidad en la extensión con que se detalla la realización de actividades identificadas en los convenios.

2.5.9 Tiempo de permanencia en la Universidad de Chile 2019

Una variable importante del diagnóstico cuantitativo, se refiere al tiempo de permanencia continua de las personas en el trabajo. El objetivo era estimar cuánto tiempo han estado trabajando en la Universidad de Chile el personal académico y no académico. Para ello, se definieron variables claves como tipo de contrato, estamento y organismos, para calcular el tiempo de permanencia continua en la institución. Esto se observa tanto en términos de su movilidad ascendente como en la promoción en el cargo que se ocupa. Así por ejemplo también se analiza cuánto tiempo se demora en pasar de un tipo de nombramiento o tipo de trabajo a otro. Tal es el caso del traspaso desde la “Contrata” a “Planta Propiedad”, o desde “Honorarios



a la Contrata”. Es importante señalar que el análisis consistió en examinar el historial de todas las personas que se encontraban trabajando en la Universidad el 2019, y se observó su permanencia en la institución considerando un período de 20 años. Para este período, se analizaron casi 800.000 (ochocientos mil) registros de nombramientos (propiedad, contrata, subrogancia, suplencia) y convenios de honorarios.

Se observa que el tiempo promedio de permanencia para el personal académico de planta es de 20,7 años para los hombres y 19,4 años para las mujeres. El personal académico a contrata, presenta un promedio de permanencia de 9,1 años para los hombres y 8 años para las mujeres. De manera complementaria, el análisis estadístico muestra que el 50% de las personas del estamento académico de planta presenta una permanencia entre 13,8 y 26,7 años de antigüedad, en tanto que. Para académicos(as) (50%) a contrata, presentan una permanencia o antigüedad en la institución entre 3,4y 13,5 años.

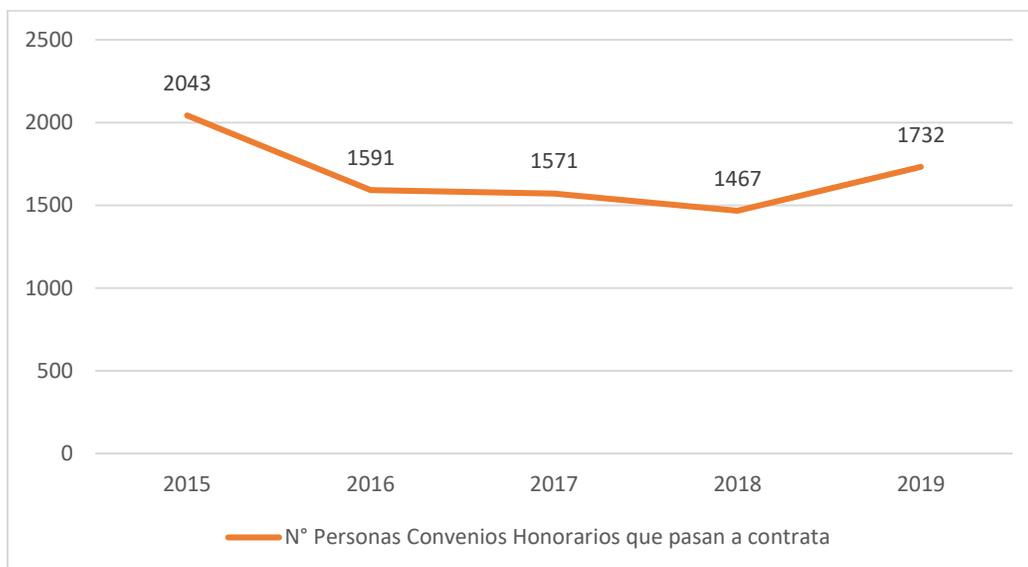
En referencia al personal de colaboración, el tiempo de permanencia promedio de quienes están en planta propiedad es de 19,5 años para los hombres y 17,6 años para las mujeres. Bajo la modalidad de contrata, el personal masculino tiene en promedio una permanencia de 19,5 años, y el femenino es de 17,6 años promedio. Adicionalmente, el 50% del personal de colaboración con contrato de planta presenta una permanencia en la institución de entre 10 y 24,4 años. A su vez, 50% del personal de colaboración con contrata presenta una permanencia entre 1,4 y 6,5 años.

2.5.10 Traspaso según tipo de contrato

Al año 2019, el personal de colaboración presenta cifras interesantes en relación con la movilidad entre estamentos y escalafones. Del total de personal de planta, el 39% (N= 949) proviene de la contrata. Por otro lado, 45% del personal a contrata (equivalente a 3.918 personas) provienen de un convenio a honorarios.

En lo relativo al cuerpo académico, en el año 2019, 34% del personal de planta proviene de la contrata (N=350). Adicionalmente, aquellos académicos(as) que se encuentran bajo la categoría a contrata, el 48% (equivalente a 1.787 personas) tenían convenios de honorarios anteriormente.

Para el caso de las personas con convenios de honorarios, es posible estimar el número de personas que se encontraban con al menos un convenio de honorarios en un determinado año, y que, al siguiente año, se encontraban contratadas en la modalidad de contrata. El gráfico 28 muestra la evolución entre 2015 y 2019, de personas que fueron traspasadas desde honorarios a contrata.

**Gráfico 28. N° Personas Convenios Honorarios que pasan a contrata* 2015 - 2019**

Fuente: Elaboración Unidad de Análisis Institucional y Datos, con información a enero de 2020

*Para considerar que un honorario paso a contrata en el año "x", se verifica que la persona haya tenido un convenio a honorario en el año "x-1" y que, al año siguiente, o sea año "x", se encuentre con algún nombramiento a contrata.

2.6 Análisis sobre la situación de género en el ámbito laboral

Considerando que la igualdad de género y no discriminación constituye uno de los principios que guían la acción institucional, y también un ámbito de la Política de BPL, se estimó necesario recabar información diagnóstica sobre las relaciones de género en el ámbito laboral, con el propósito de fundamentar las propuestas de medidas. Para ello se tomaron como referencias distintos estudios y documentos institucionales.

Las desigualdades y brechas de género en el quehacer institucional han sido de especial interés para la Universidad de Chile. En efecto, el Plan de Desarrollo Institucional (Estrategia IX), ha establecido entre sus objetivos estratégicos la “superación de las desigualdades y discriminaciones de género en la comunidad universitaria”. Asimismo, se han creado mecanismos institucionales especializados y políticas universitarias de género, lo que da cuenta de la importancia de abordar estas temáticas en las políticas y normas que regulan el funcionamiento de la Universidad, incluida la Política de BPL.



La Universidad ha avanzado sustantivamente en estas materias, siendo pionera en el contexto de las instituciones de educación superior del país, aunque todavía persisten un conjunto de brechas que, afectan en mayor medida a las mujeres, en especial en el ámbito laboral y, en particular, en cuanto a las remuneraciones por el tipo de cargo que ocupan las mujeres y las conductas de acoso sexual.

2.6.1 Brechas Salariales

Un estudio realizado por el Consejo de Evaluación y dirigido por la Prof. Cecilia Hidalgo el año 2014, concluía que “existen formas de desigualdad de género al interior de la Universidad de Chile que se visualizan en las remuneraciones, tanto a nivel de Académicos como de Personal de Colaboración” (p.5).

La Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional el año 2018 señalaba, por una parte, que para el personal académico jornada completa, existía una brecha (sin ajustar, es decir, sin considerar las diferencias entre los organismos o unidades académicas) de un 19%, y que las remuneraciones del cuerpo académico, en casi todas las categorías (salvo profesores asociados de la carrera docente) son mayores para hombres que para mujeres. Para el caso del personal de colaboración, la brecha absoluta en las remuneraciones por sexo alcanza un 10,7% (VAEGI, 2018).

Tabla 1. Remuneración Promedio Académicos Mujeres - Hombres (2017)

Carrera	Categoría	Gap Salarial Diferencia Porcentual
Carrera ordinaria	Prof. Titular	-12%
	Prof. Asociado	-14%
	Prof. Asistente	-20%
	Instructor	-4%
Carrera docente	Prof. Titular	-6%
	Prof. Asociado	9%
	Prof. Asistente	-18%
Carrera adjunta	Prof. Adjunto	-2%
	Inst. Adjunto	

Fuente: Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional, 2018.

Tal como muestra la tabla 1, las brechas promedio de las remuneraciones son más significativas para el caso de las académicas asistentes, tanto en la carrera ordinaria (-20%) como carrera



docente (-18%), siendo menores para el caso de las profesoras titulares en ambas carreras (-12% y -6%, respectivamente). Una tendencia diferente se observa para el caso de las remuneraciones de las académicas en la carrera docente a nivel de profesora asociado. Aquí se muestra una brecha favorable de 9% para las mujeres.

Entre las explicaciones que establece el estudio se propone la segmentación vertical como una variable relevante, asociada además a la distinta progresión entre hombres y mujeres en la carrera académica, dado que las mujeres acceden menos a las jerarquías más altas de la carrera académica (ver gráfico 26).

Por otra parte, también la segmentación horizontal, vinculada a la baja proporción de académicas en las facultades con remuneraciones más altas, explica las brechas de las remuneraciones (ver gráfico 25).

De acuerdo a los análisis realizados, más de la mitad de la brecha de remuneraciones se explica por las diferencias en la composición de género entre organismos de mayores y menores remuneraciones (segmentación horizontal), un 20% a que en la parte alta de la jerarquía académica también hay más hombres que mujeres (segmentación vertical), y un 12% que los hombres están en promedio por sobre las mujeres en la escala única de sueldos de la universidad (segmentación vertical) (VAEGI, 2018, p. 18).

En cuanto a brechas salariales, en promedio, sin ajustar por funciones, en cada categoría del personal de colaboración, las mujeres tienen una menor remuneración y existe heterogeneidad entre el nivel de remuneraciones de las facultades y la magnitud de las diferencias de género que se produce en ellas. Se estima que la brecha sin ajustar es de un 10,7%.

**Tabla 2. Promedio Remuneración Personal de Colaboración Jornada Completa
Mujeres -Hombres (2017)**

Carrera	Diferencias
Auxiliares	-28%
Administrativos	-11%
Técnicos	-12%
Profesionales	-11%
Directivos	-24%

Fuente: Vicerrectoría de Asuntos Económicos, 2018.



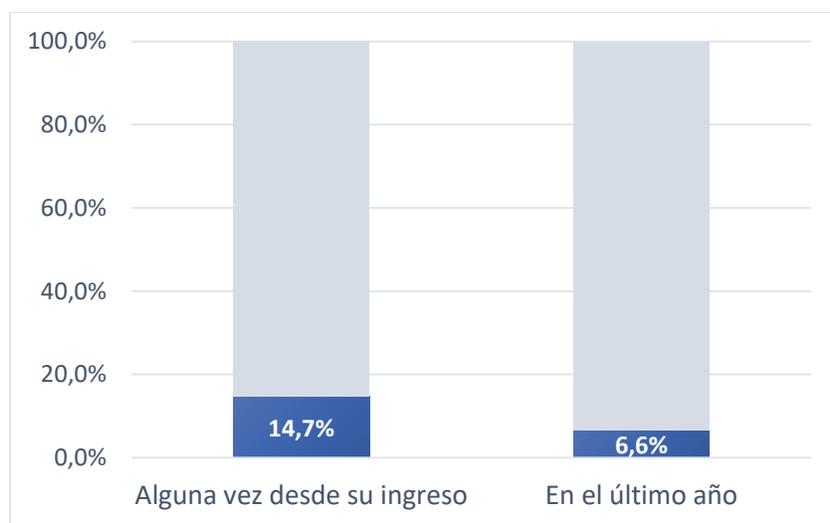
2.6.2 Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria

Otro aspecto relevante que deteriora las condiciones y climas laborales, atenta contra la salud y la dignidad de las personas, refiere a las conductas de acoso sexual y violencia de género que se presentan en la comunidad universitarias afectando principalmente a las mujeres. Entre los años 2016 y 2019 hubo 32 integrantes de las personas de colaboración y 8 del estamento académico que realizaron denuncias por acoso sexual, violencia de género y/o discriminación por motivos de sexo o género.

Adicionalmente el estudio Acoso en el Campus (DIGEN, 2019)¹⁴, muestra que un 26% de las personas encuestadas ha conocido casos de acoso sexual durante su trayectoria en la Universidad, y 14,7% de ellas, mayoritariamente mujeres, ha vivido directamente estas experiencias (10% del personal de colaboración y 10% del personal académico), en ambos casos ha experimentado dichas situaciones, tal como muestran los siguientes gráficos. Actualizada esta información tomando como fuente el diagnóstico de buenas prácticas laborales, es posible constatar que uno de cada cinco encuestados/as (23%) declara conocer situaciones de acoso sexual, y al menos uno de cada tres encuestados/as (38%) declara haber conocido situaciones de acoso laboral en su unidad de trabajo.

A su vez, en el mismo estudio del año 2019, un 14,7% señalan que han vivido acoso sexual alguna vez desde su ingreso y un 6,6% en el último año, según cuadro adjunto.

Gráfico 29. Porcentaje de personas que han vivido acoso en la Universidad



¹⁴ Estudio cuantitativo de carácter exploratorio/descriptivo con foco en la incidencia y prevalencia de los hechos de acoso sexual en la comunidad universitaria. Universo: 17 facultades e institutos y los servicios centrales de la Universidad de Chile.



Fuente: Elaboración Dirección de Género con información a 2019.

Entre 2015 y 2016 la Dirección de Igualdad de Género de la Universidad de Chile realizó un estudio que culminó con la publicación “Acoso en el campus: El acoso sexual en la Universidad de Chile”¹⁵ (DIGEN, 2019), con el propósito de comprender, dimensionar y analizar el problema del acoso sexual al interior de la comunidad educativa, y fundamentar el diseño de políticas y medidas antidiscriminatorias. Desde entonces, la Universidad ha generado importantes avances para prevenir el acoso sexual y diversas expresiones de violencia de género en la institución.

Entre 2016 y 2019 se introdujeron cambios normativos en los reglamentos estudiantiles que establecen normas y procedimientos para investigar y sancionar infracciones universitarias, incluyéndose la prohibición de actos de acoso sexual y discriminación arbitraria.

En enero de 2017 se aprobó el primer Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria en la Universidad de Chile, cuya versión actualizada junto con su versión simplificada (“Protocolo Fácil”) fue aprobada en mayo de 2019.

En junio de 2017 se aprobó la Política para prevenir el acoso sexual en la Universidad de Chile, mediante la cual se buscó abordar las causas culturales y estructurales de esta problemática, además de sus consecuencias.

En 2018 se creó la Oficina de Atención en materia de Acoso y Violencia Sexual para brindar asesoría y acompañamiento sociojurídico a personas que han vivido situaciones de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género. Junto con ello, la Oficina ha realizado actividades de sensibilización y difusión de la Política y el Protocolo en unidades académicas de la Universidad.

Entre 2019 y 2021, la Oficina ha implementado “Planes Anuales de capacitación sobre Acoso Sexual y Violencia de Género” a funcionarias/os y trabajadores/as de la Universidad, en conjunto con la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas.

A fines de 2018 se realizó la primera campaña comunicacional de prevención del acoso sexual, “#LaChileDiceNo al Acoso Sexual”, con foco en visibilizar e incentivar la denuncia.

Durante 2020, se realizó la segunda campaña comunicacional de prevención y sensibilización sobre acoso sexual y violencia de género, #NosCansamosDelAbuso, enfocada en la comunidad universitaria, en la interpelación a sujetos masculinos y en la difusión del Modelo de Atención de la Universidad. En este proceso se emite el “Protocolo Fácil 2.0”.

¹⁵ Estudio contempla representatividad estamento estudiantil, funcionario y académico mediante selección aleatoria proporcional del universo de hombres y mujeres.



Por último, destacar el Proyecto de Certificación de Estándares de Igualdad de Género, “Sello Genera Igualdad”, que se encuentra en curso, que incorpora entre sus dimensiones el acoso sexual y violencia de género.

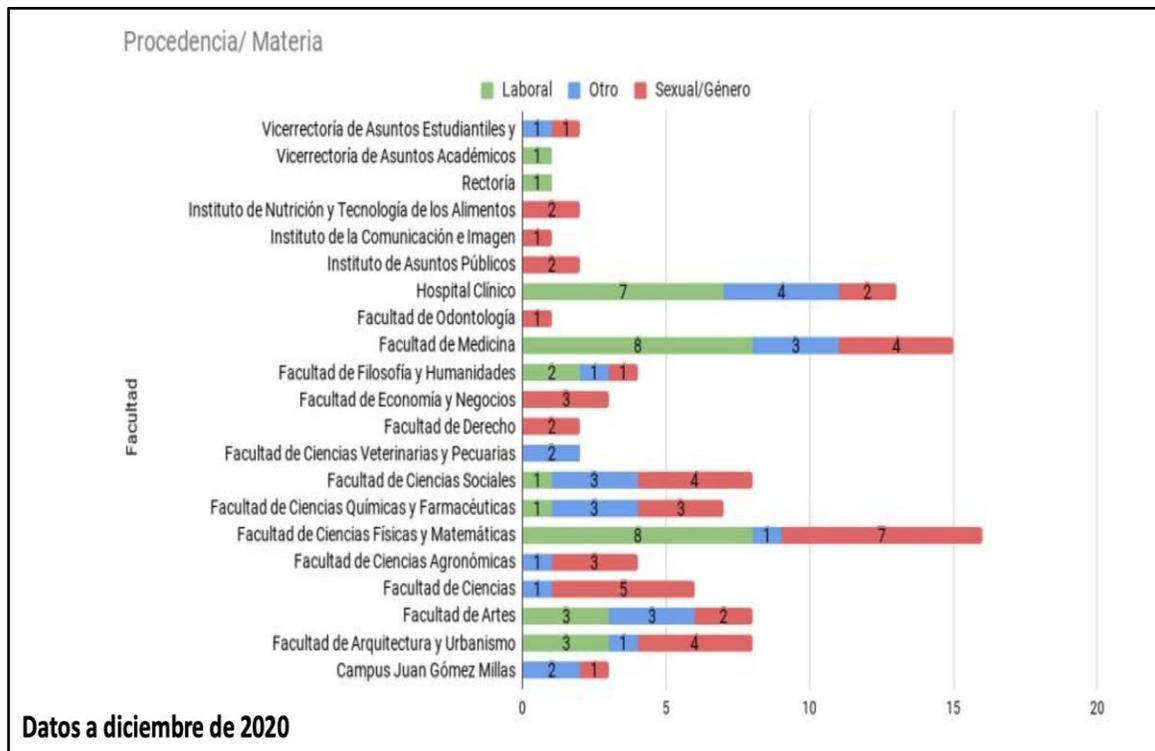
Actualmente, la DIGEN y la Comisión de Género y Diversidades del Senado Universitario, se encuentra elaborando una Política de Igualdad de Género de la Universidad, que aborda, entre otras materias, el problema del acoso y la violencia de género.

Por otra parte, en cuanto al tratamiento jurídico del acoso sexual y laboral, en primer lugar, se generó la aprobación por parte del Consejo Universitario del nuevo Protocolo, que se oficializa mediante el D.U. N° 19.942 de 2019, "Nuevo Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria". Asimismo, a partir del D.U. N° 48.891 de diciembre de 2018, se crea la Unidad de Investigaciones Especializadas en Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, organismo central bajo la dependencia de la Dirección Jurídica, creado con el objetivo de mejorar y agilizar los procedimientos disciplinarios destinados a determinar la responsabilidad administrativa o estudiantil ante actos atentatorios a la dignidad de las personas, en especial, si tratan sobre hechos que pudieren constituir acoso sexual, violencia o discriminación por motivos de género, acoso laboral o discriminación arbitraria. Posteriormente, por el DU N° 1230 de abril de 2019, se establece que desde el 01 de junio de ese año modifica la delegación de facultades para ordenar la instrucción y resolver investigaciones sumarias y sumarios administrativos (Deroga D.U. N 2811, de 1989). Mediante esta normativa la instrucción de procedimientos en este ámbito quedó centralizada en el/la Directora/a Jurídico/a y su resolución en el/la Vicerrector/a de Asuntos Estudiantiles y comunitarios. Este nuevo protocolo es un instrumento que sistematiza y explicita la operatividad y define responsabilidades específicas de los funcionarios de la Universidad en la tramitación de denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria, con el propósito de asegurar una adecuada respuesta frente a la ocurrencia de hechos de esta naturaleza, siempre en el marco de la normativa vigente sobre la materia.

Desde la implementación de la fiscalía, se han investigado centralizadamente un total de 109 casos con datos actualizados a diciembre de 2020, mostrado en el siguiente gráfico la representación de casos según materia por cada organismo.



Gráfico 30. Casos según procedencia/materia distinguido por organismo universitario.



Fuente: Presentación de la Dirección Jurídica a la Mesa de Buenas Prácticas (2021, p. 17)

A partir de lo anterior, todos estos elementos deben ser abordados en la política de BPL en orden a reducir desigualdades y erradicar la violencia de género en las relaciones laborales, respondiendo de esta forma las orientaciones del Plan Desarrollo Institucional, de la misión y los principios de la Universidad de Chile.



3. Fundamentos de la propuesta de Política de Buenas Prácticas Laborales

A partir de lo reseñado en los capítulos previos de esta propuesta de política, se evidencia la necesidad de abordar cada una de las dimensiones tratadas, por una parte como una decisión institucional de transitar de los principios declarados a prácticas sostenibles, transversales y estandarizadas, de carácter permanente que involucre a todos los funcionarios(as) del personal de colaboración y académicos(as) y personas contratadas a honorarios, en lo que sea conciliable con la naturaleza de dicho vínculo contractual, y a cada uno de los organismos, independientemente de su ubicación, tamaño y recursos disponibles.

Los fundamentos de la propuesta de Política de Buenas Prácticas Laborales emanan de los principios que guían a la Universidad de Chile, expresados en sus **Estatutos**¹⁶, considerando que están especialmente vinculados a esta Política a los siguientes principios:

- la participación de sus miembros en la vida institucional, con resguardo de las jerarquías inherentes al quehacer universitario;
- la equidad y la valoración del mérito en el ingreso a la Institución, en su promoción y egreso;
- el respeto a personas y bienes;
- el compromiso con la institución;
- la integración y desarrollo equilibrado de sus funciones universitarias.

Por su parte, **el Plan de Desarrollo Institucional 2017-2026 (PDI)**, que es la carta que orienta actualmente el desarrollo estratégico de la institución, funda la decisión de abordar esta propuesta de política de buenas prácticas laborales, al revisar sus objetivos y estrategias que dan un marco para su diseño e implementación.

Es así como uno el tercer objetivo estratégico del PDI señala “Lograr una Universidad integrada y equilibrada entre unidades y estamentos, social y culturalmente inclusiva, pluralista, no discriminatoria por razones económicas, de género, de orientación sexual, étnicas o por condiciones de discapacidad, en el marco del respeto y bienestar de toda la comunidad universitaria” (p. 42).

Específicamente, esta propuesta se nutre de las estrategias particulares (temas emergentes, del período o unidades) definidas en el PDI: Estrategia IX: “Superación de las desigualdades y

¹⁶ Artículo 4° del D.F.L N°3/ 2006 que fija el texto coordinado refundido y sistematizado del D.F.L N° 153, de 1981, Estatuto de la Universidad de Chile; en las políticas universitarias vigentes y en el Modelo Educativo de la Universidad.



discriminaciones de género en la comunidad universitaria” que establece en su Objetivo 4: Erradicar el acoso sexual y disminuir la violencia de género en el contexto universitario. Y en su Objetivo 5: Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con responsabilidades familiares y de cuidado (p. 51).

Ello implica proscribir comportamientos que afecten la indemnidad personal en un contexto laboral, como lo es el acoso sexual. Y, asimismo, comprender que la corresponsabilidad social, es una obligación a asumir como empleador.

Estrategia X: “Superación de las discriminaciones arbitrarias en la comunidad universitaria y fortalecimiento de una educación en y para los derechos humanos”¹⁷, que establece en su Objetivo 2: Fortalecer la institucionalidad para la inclusión de personas con discapacidad, pueblos originarios y diversidad sexual.

De aquí emana la necesidad de abordar la inclusión de personas con discapacidad, también desde el ámbito laboral, en sus dimensiones normativa, cultural, procedimental y de prácticas.

Estrategia XI: Convertir la Universidad de Chile en un espacio modelo de convivencia y trabajo universitario, que en su Objetivo 1 establece: Mejorar la calidad de vida de la comunidad. Objetivo 3: Erradicar el acoso y la discriminación laboral. Objetivo 6: Entregar los espacios necesarios para el desarrollo integral de la comunidad universitaria. Objetivo 7: Integrar al quehacer de la Universidad, la promoción y prevención en salud de la comunidad universitaria.

Esto conlleva a la identificación del acoso laboral y su especial tratamiento en las dimensiones individuales, colectivas y organizacionales. Y, por otra parte, que los estándares de calidad de vida son multivariables y requieren un tratamiento integral. Adicionalmente, que la salud es un ámbito abordar en una dimensión biopsicosocial y como entorno laboral.

Un marco innovador y emergente es el Proyecto de Certificación en Igualdad de Género con PNUD, denominado Sello de Género, el que establece como una de sus dimensiones “Género y Trabajo”, la que tiene por objetivo: Incorporar la perspectiva de género en el desarrollo y gestión de las personas en la Universidad de Chile, incluyendo sus remuneraciones y condiciones laborales. Para ello, se establecen un conjunto de metas, dentro de las cuales se encuentra la elaboración de la propuesta de Política de Buenas Prácticas Laborales, que reconoce la igualdad de género como un principio orientador e incorpora criterios y medidas para abordarla.

A partir de todo lo anterior, el propósito de la Mesa de Buenas Prácticas Laborales en su acción fue definido como “Diseñar una propuesta de política universitaria de buenas prácticas laborales que promueva los valores de democracia, trabajo decente, equidad, respeto irrestricto y

¹⁷ En el Plan de Desarrollo Institucional existe una referencia a la Ley N°20.609, pues dicha ley establece medidas contra la discriminación y en su artículo 2 define lo que se entiende como discriminación arbitraria.



promoción de los derechos humanos y laborales, velando por eliminar todo trato prepotente, irrespetuoso y discriminatorio al interior de la comunidad universitaria”.



4. Principios de la Política de Buenas Prácticas Laborales

Los principios que inspiran, otorgan el marco valórico de la propuesta de Política de Buenas Prácticas Laborales, y rigen sus estrategias de intervención y líneas de acción, se presentan a continuación:

- Democracia

La democracia como un principio orientador de la política de Buenas Prácticas Laborales 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.

- Trabajo decente

El Trabajo Decente es un concepto que ha sido introducido por la Organización Internacional del Trabajo y que se ha declarado como el eje orientador de sus acciones respecto de las relaciones de trabajo público y privado.

Es un concepto que se encuentra en construcción y que supone un trabajo productivo, seguro, con respeto a los derechos laborales, con un ingreso adecuado, protección social, diálogo social, participación y organización.

En 1999, el Director General de la OIT, Juan Somavía, introduce el concepto en su Memoria¹⁸, titulada “Trabajo Decente” en la cual surgen los ejes en torno a los cuales éste se articula: a) Derechos humanos y el trabajo; b) Empleo e ingresos; c) Fortalecimiento de la protección social y de la seguridad social; y d) Fortalecimiento del diálogo social.

Adicionalmente, el Trabajo Decente es fundamental para el desarrollo sostenible. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas¹⁹, incorpora las tres dimensiones de la sostenibilidad: económica, social y medioambiental y 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), dentro de los cuales, en el Objetivo 8, lo pone de manifiesto al señalar que su finalidad es “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

- Equidad

¹⁸ Consultar en <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

¹⁹ Esta agenda fue adoptada en la cumbre de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, el 25 y 26 de septiembre de 2015 en Nueva York.



La equidad en el ámbito laboral se entiende como 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.

- Promoción y respeto por los derechos humanos

Las buenas prácticas laborales tienen como centro la dignidad humana, y los derechos humanos como un resguardo de ella.

- 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 aplicable a la Universidad.

- Transparencia

El principio de 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.

- Equidad de Género y no Discriminación

Corresponde a un principio orientador tener una Universidad equilibrada, en que independiente de su género, no sólo tengan un trato igualitario y libre de cualquier tipo de discriminación, sino que se integre en la comunidad universitaria la igualdad de oportunidades como también de resultados entre hombres y mujeres.

- 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.

5. Objetivos Generales y Específicos

5.1 Objetivo General

“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”.



5.2 Objetivos Específicos

1. Garantizar y resguardar el pleno respeto y promoción de los derechos laborales y humanos de todas y todos los trabajadores de la Universidad de Chile, velando por la generación y mantención de estándares de trabajo decente acorde al marco normativo que le sea aplicable.
2. Desarrollar adecuaciones al marco normativo, a través del estudio, análisis y eventuales modificaciones de la normativa universitaria vigente para que propendan al bienestar y desarrollo laboral de la comunidad universitaria.
3. Reconocer, valorar y establecer prácticas laborales y acciones concretas en la Universidad de Chile, que promuevan una cultura de buen trato, respeto e integración de los y las trabajadoras de la comunidad universitaria.
4. Establecer mecanismos permanentes de difusión, promoción, educación, formación, capacitación de derechos laborales y humanos de todas y todos los trabajadores de la Universidad de Chile, velando por erradicar prácticas que atenten contra la dignidad e integridad de las personas.
5. Diseñar e implementar iniciativas, acciones, planes o programas que fomenten el bienestar biopsicosocial, salud mental y calidad de vida de las y los trabajadores, velando por la evaluación y mejoramiento de sus prácticas laborales.
6. Asegurar el establecimiento de mecanismos, iniciativas, acciones, planes o programas para erradicar el acoso sexual y laboral, que articulen iniciativas existentes y desarrollen nuevas iniciativas que fortalezcan su impacto.
7. Implementar iniciativas, acciones, planes o programas que promuevan la igualdad de derechos, oportunidades y resultados entre hombres y mujeres, erradicando sesgos y discriminaciones arbitrarias.
8. Asegurar el establecimiento de mecanismos, iniciativas, acciones, planes o programas que promuevan la corresponsabilidad social en el cuidado, articulando iniciativas existentes y desarrollando nuevas iniciativas que fortalezcan su impacto.
9. Promover la participación equitativa de hombres y mujeres en los distintos ámbitos del quehacer universitario.
10. Establecer mecanismos institucionales que fomenten el levantamiento y sistematización de buenas prácticas laborales transversales de la Universidad de Chile.
11. Establecer mecanismos de evaluación permanente de las prácticas laborales de la Universidad de Chile y de las medidas y acciones implementadas.



6. Líneas de Acción

Las Líneas de Acción se han categorizado en líneas de acción transversales y líneas de acción por ámbito.

6.1 Líneas de Acción Transversales

En el proceso de sistematización y levantamiento de acciones asociadas a cada uno de los ámbitos, se hizo evidente la necesidad de definir líneas de acción transversales, que junto con instalar en todos los organismos universitarios estrategias comunes y homogéneas respecto de las BPL, permitan adecuarlas a las características propias de cada organismo.

6.1.1 Diseño e implementación de planes de BPL

Diseño e implementación de un Plan Bianual de Buenas Prácticas Laborales en la Universidad y en cada una de las facultades y organismos, que consideren los 6 ámbitos de la política y cumplan sus lineamientos técnicos.

Como lineamiento transversal de la Política se establece que:

- La Universidad deberá contar también con un plan bianual, que constituirá el marco para los planes bianuales de los organismos universitarios.
- Todos los organismos universitarios deban construir un plan bianual para implementar acciones que concreten Buenas Prácticas Laborales, de acuerdo a los lineamientos técnicos definidos por la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional, a través de la Dirección de Gestión y Desarrollos de Personas.
- Deban ajustarse a lineamientos técnicos comunes adecuándolos a sus realidades particulares.

6.1.2 Desarrollo de iniciativas que fortalezcan el Liderazgo

Diseñar e implementar programas de inducción, formación y desarrollo de habilidades transversales para personas que ejercen roles de liderazgo, en los distintos organismos universitarios, fomentando prácticas de reconocimiento, manejo de conflictos, mejoramiento de estilos de trabajo entre pares, sustentadas en el buen trato y respeto, de acuerdo a los lineamientos técnicos y convocatoria definidos por la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional, a través de la Dirección de Gestión y Desarrollos de Personas.



6.1.3 Definición y monitoreo de estándares de BPL

Generar estándares básicos de BPL en los 6 ámbitos de la política con sus respectivos indicadores para monitorear su cumplimiento y estimular la transferencia de buenas prácticas laborales generadas en los distintos organismos.

6.1.4 Establecimiento de protocolos que regulen los procesos de gestión de personas

Establecer protocolos de reclutamiento, selección, inducción, capacitación, entre otros que faciliten la gestión y desarrollo de las personas de manera transparente, fundados en la idoneidad y el mérito, evitando todo tipo de sesgo y discriminación arbitraria, debiendo ajustarse a un estándar común y mínimo.

Lo anterior, en concordancia con los subsistemas que forman parte de la Política de Gestión y Desarrollo de la Personas para la Carrera Funcionaria del Personal de Colaboración, y también se encuentran contenidos en regulaciones propias de los(as) académicos(as).

6.1.5 Desarrollo estrategias y planes comunicacionales sobre las BPL

Establecer estrategias y planes permanentes de comunicación, formación, capacitación y difusión en torno a los avances de la Política de Buenas Prácticas Laborales y medidas que se adopten, con el propósito de informar a la comunidad universitaria y reforzar la cultura de BPL dentro de la Universidad.

6.1.6 Fortalecimiento de la Identidad Institucional

Mantener el alto nivel de identificación con el rol Público de la Universidad y con el orgullo de trabajar en ella, con prácticas coherentes que lo hagan sostenible en el tiempo.

6.1.7 Desarrollo de la Política en los organismos universitarios

Implementar la Política de Buenas Prácticas en todas las facultades, institutos y organismos, estableciendo mecanismos de seguimiento.

6.2 Líneas de Acción por ámbito.

Se han estructurado conforme a los seis ámbitos definidos por la Mesa de Buenas Prácticas Laborales:



- **SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO:** Acciones orientadas a la prevención y promoción de bienestar y salud biopsicosocial en lugares de trabajo saludables; y la prevención de riesgos laborales.
- **PARTICIPACIÓN:** Prácticas que fomentan la participación en la comunidad universitaria y la democratización de la Universidad.
- **DERECHOS LABORALES:** Acciones y políticas encaminadas al cumplimiento y respeto de normas laborales.
- **IGUALDAD DE GÉNERO:** Acciones tendientes a eliminar la desigualdad de la condición social entre hombres y mujeres, aplicables en cada uno de los espacios donde se desarrollan las personas, desde el hogar al trabajo.
- **CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL CUIDADO:** Acciones que propendan a la responsabilización de la institución y de los distintos actores de la comunidad universitaria en las funciones del cuidado.
- **BENEFICIOS:** incluye la entrega de beneficios a las y los trabajadores que consideran beneficios monetarios y no monetarios.

6.2.1 Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo

Este ámbito se refiere a las acciones orientadas a la prevención de riesgos laborales, prevención y promoción de bienestar y salud biopsicosocial en lugares de trabajo saludables.

- a) Generar estándares para la mejora continua en materia de salud mental y salud laboral, incorporando la perspectiva de género, con énfasis en la prevención, utilizando los instrumentos existentes para la evaluación de riesgos psicosociales y el apoyo del ente administrador de la cotización por seguro de accidentes de la Ley N° 16.744, ampliado la posibilidad de ampliación de otros instrumentos relevantes en el tema.
- b) Diseñar e implementar actividades de formación y desarrollo de habilidades individuales y grupales que promuevan la salud mental, laboral y calidad de vida²⁰ al interior de los equipos de trabajo.

²⁰ El concepto de Calidad de Vida Laboral está vinculado a las condiciones y ambientes laborales en que se desempeñan los trabajadores, y en ella intervienen variables objetivas y subjetivas como el entorno físico y social, la salud física y mental, factores psicosociales y de conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo, entre otros (...). Consecuentemente, el mejor desempeño de las personas en la organización se obtiene en mejores condiciones o mayor calidad de vida laboral (Dirección Nacional del Servicio Civil, 2018).



- c) Establecer un canal permanente de difusión y capacitación de las acciones de Higiene y Seguridad y del Comité Paritario.
- d) Articular acciones y coordinar instancias universitarias para la implementación de accesibilidad universal en un contexto de inclusión laboral.

6.2.2 Fomento de la Participación y democratización de la Universidad

- a) Establecer medidas que fomenten conductas de buen trato y no discriminación, y formas de trabajo que velen por el respeto y la colaboración mutua y la construcción de comunidad.
- b) Generar y profundizar las instancias de encuentro y participación, tanto al interior de los organismos, como con los organismos centrales y unidades académicas, que permitan la reflexión crítica, el diálogo, respeto, cohesión, reconocimiento y la pertenencia a la Universidad en su conjunto.
- c) Facilitar la participación de toda persona que trabaja en la Universidad en la estructura universitaria y en las acciones vinculadas a la toma de decisiones organizadas por las orgánicas representativas.
- d) Mantener instancias formales de diálogo de las autoridades con las y los trabajadores de la Universidad de Chile al interior de los organismos universitarios.

6.2.3 Promoción de Derechos Laborales

- a) Actualizar e implementar estándares de cumplimiento de los derechos laborales en los distintos organismos de la Universidad.
- b) Dar a conocer y difundir de manera permanente y con amplia cobertura, los derechos del personal de colaboración académicos(as) y personas contratadas a honorarios, estableciendo procedimientos simples y de fácil acceso.
- c) Dar a conocer y difundir de manera permanente y con mayor cobertura, respecto a los deberes del personal de colaboración, académico y personas contratadas a honorarios.
- d) Incluir en el plan de capacitación y formación de la Universidad el conocimiento de los derechos y deberes laborales, a implementarse en cada uno de los organismos.
- e) Establecer mecanismos permanentes de prevención del acoso sexual y laboral, de protección de las personas afectadas, que promuevan la eliminación de estas conductas fortaleciendo la institucionalidad universitaria existente para abordarlo.



- f) Desarrollar planes de comunicación y capacitación de mecanismos de denuncia permanente sobre acoso laboral, así como información acerca de las políticas y reglamentos universitarios vinculados con ello.
- g) Elaborar y difundir orientaciones técnicas para el reclutamiento y selección de personal sin sesgos de género ni discriminación arbitraria.
- h) Desarrollar acciones para que en todo tipo de nombramiento o prestación laboral no existan prácticas discriminatorias.
- i) Al contratar servicios de terceros, se incorporará en los documentos de la contratación (bases de licitación, requerimientos de compra, contratos, entre otros) la exigencia que dichos proveedores acrediten el cumplimiento de las obligaciones previsionales y laborales con su personal y se obliguen a observar la normativa de la Universidad sobre higiene y seguridad.

6.2.4 Promoción de la Igualdad de Género

- a) Elaborar mecanismos aplicables en todos los subsistemas de gestión y desarrollo de personas que eliminen sesgos de género en el reclutamiento y selección, inducción, acceso a la capacitación, promoción, entre otras.
- b) Definir estándares de igualdad de género y no discriminación en el ámbito laboral para que sean implementados en todos los organismos de la Universidad.
- c) Desarrollar un plan de comunicaciones permanente sobre igualdad de género y no discriminación, así como información acerca de las políticas y reglamentos universitarios vinculados con aquéllas.
- d) Incluir contenidos de igualdad de género y de prácticas sin sesgos de género ni discriminación arbitraria en los planes de formación y capacitación de directivos/as, de personal académico y de colaboración.
- e) Incorporar la desagregación por sexo y el análisis de género en toda la producción de información institucional, con el objeto de contar con datos para la formulación de medidas que incorporen igualdad de género.
- f) Implementar el reglamento de remuneraciones sin sesgos de género y realizar un seguimiento permanente de su aplicación.
- g) Implementar una metodología para la medición y el seguimiento de discriminaciones y brechas de género en el ámbito laboral y desarrollar acciones sistemáticas para erradicarlas progresivamente



6.2.5 Instalar iniciativas de Corresponsabilidad Social en el cuidado

- a) Desarrollar acciones que fortalezcan la corresponsabilidad social, en el ámbito laboral, tales como la capacitación, y dar mayor difusión a la respectiva política entre la comunidad universitaria.
- b) Fomentar la participación de los trabajadores en las tareas del cuidado a través de iniciativas que estimulen la coparentalidad.
- c) Elaborar normativa para los trabajadores(as) de la Universidad de Chile, que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- d) Elaborar planes y programas específicos para facilitar el cuidado de niños(as) y adultos mayores, levantando las buenas prácticas de los organismos, las propuestas de los(as) trabajadores(as), generando colaboraciones y coordinaciones entre éstos.
- e) Elaborar nuevas propuestas en materia de corresponsabilidad social en el cuidado, sobre la base de información relevante y actualizada.

6.2.6 Entrega de Beneficios

- a) Mejorar la oportunidad y calidad de la información sobre los beneficios y procedimientos para obtenerlos, de forma permanente y según su marco normativo.
- b) Avanzar en el acceso equitativo de los beneficios para hombres y mujeres.
- c) Avanzar hacia la gestión de beneficios conjuntos para todos los organismos universitarios, de acuerdo con su marco normativo.
- d) Desarrollar planes de acompañamiento al retiro, con perspectiva de género, que permitan la adecuada transferencia de conocimientos y la transición de la vida activa al retiro.
- e) Generar oportunidades de formación y perfeccionamiento para los(as) trabajadores(as) de la Universidad, en sus respectivos programas académicos y de extensión, avanzando en la implementación de los diversos reglamentos al efecto, considerando criterios inclusivos.

Lo anterior, en coherencia con lo establecido en la Política de Gestión y Desarrollo de la Personas para la Carrera Funcionaria del Personal de Colaboración y en las regulaciones propias de los(as) académicos(as).

7. Seguimiento, Evaluación y Responsables

Para asegurar la efectividad de la política y corregir eventuales fallas en su implementación, se requiere, por una parte, monitorear y hacer seguimiento sistemático a la ejecución del plan de



trabajo y, por otra, evaluar los objetivos establecidos, considerando la participación de la Mesa de BPL, compuesta por los representantes del personal de colaboración, a través de la Federación de Nacional Asociaciones de Funcionarios(as) de la Universidad de Chile (FENAFUCH); el Sindicato de trabajadoras y trabajadores a honorarios (SITRAHUUCH); del personal académico, a través de la Asociación de Académicas(os) de la Universidad de Chile (ACAUCH); de las y los estudiantes a través de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile (FECH), hoy Consejo de Presidentes(as); representantes del Senado Universitario, de las Vicerrectorías de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios, conjuntamente con su Dirección de Bienestar Estudiantil, de las Vicerrectorías de Asuntos Académicos, a través de la Dirección de Desarrollo Académico, de Asuntos Económicos y de Gestión Institucional, de la Dirección de Igualdad de Género y de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, esta última actuando como Secretaria Técnica de esta mesa triestamental.

En este sentido, contar con un diagnóstico tanto cualitativo como cuantitativo, permite identificar los principales problemas de intervención en los seis ámbitos en que se basa la política de BPL. Tal como se señala en sus líneas de acción, se deberán establecer estándares deseables, cuyo nivel de cumplimiento se medirá sobre la base de indicadores cualitativos y cuantitativos.

Por otro lado, se deberá diseñar un sistema de información que permita hacer el seguimiento y evaluación a los compromisos establecidos en la política de buenas prácticas laborales. Como resultado, se espera contar con una herramienta que permita hacer de manera permanente control de gestión y perfeccionamiento al proceso de implementación y ejecución de la política de BPL.

Así, la propuesta de Política de BPL considera una metodología de Seguimiento de su implementación, con sus respectivos/as responsables, y de evaluación de sus objetivos. Igualmente es necesario tener presente que la evaluación requiere de una metodología especial, ya que lo que mide son los objetivos, no es lo mismo que el seguimiento que mide metas.

De esta manera considera:

7.1 Nivel Central: Lineamientos técnicos

- a. Definición de estándares e indicadores por ámbito: a cargo de la Unidad de Análisis Institucional y Datos (UAID), las Direcciones de Igualdad de Género (DIGEN), de Desarrollo Académico (DDA) y de Gestión y Desarrollo de Personas (DGDP).
- b. Definición de lineamientos técnicos en los 6 ámbitos de la política, para la elaboración del plan bianual de los organismos, de responsabilidad de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, con el apoyo de la DIGEN en



- los ámbitos pertinentes (Igualdad de Género, corresponsabilidad social en el cuidado y acoso sexual).
- c. Levantamiento de información permanente y cálculo de los indicadores, se llevará adelante por la UAID.
 - d. Definición de un sistema de seguimiento de la política, estará a cargo de la UAID y DGDP.
 - e. Definición de un sistema de evaluación de la política: UAID y DGDP.
 - f. Elaboración informe anual de seguimiento de la implementación e Informe trianual de evaluación: DGDP.



7.2 Facultades, Institutos, Organismos

- a. Elaboración e implementación del Plan Bianual de Buenas Prácticas Laborales (BPL), con el apoyo del nivel central, y en el marco del actual trabajo que se está llevando a cabo en gestión y desarrollo de personas con las Unidades de Recursos Humanos, a partir de los estándares e indicadores definidos por el nivel central.
- b. Implementación de Política BPL considerando lo definido en el Plan Bianual.

7.3 Instancias de Participación

- a. Mesa de Buenas Prácticas laborales: aportes para el diseño, seguimiento de la implementación y retroalimentación de la evaluación.
- b. Comisiones Locales de Recursos Humanos: en torno a diseños de planes bianuales y su implementación en los organismos.



8. Acuerdo

Aprobar Política Buenas Prácticas Laborales



9. Referencias

Arratia, C., Cadima, T. y Depolo, S. (2020), Diagnóstico de Prácticas Laborales Universidad de Chile

Dirección de Género. (2019). Acoso en el campus: violencia sexual en la comunidad de la Universidad de Chile, Universidad de Chile. Disponible en <https://direcciondegenero.uchile.cl/project/acosoenelcampus/>

Dirección Nacional del Servicio Civil. (2006). Código Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en la Administración Civil del Estado. Revisado en <https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2018/04/2006-C%C3%B3digo-de-Buenas-Pr%C3%A1cticas-Laborales.pdf>

Dirección Nacional del Servicio Civil. (2017). Informe de Resultados Barómetro Gestión de Personas de la Administración Central del Estado, actualizado con resultados de Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado. Disponible en <https://documentos.serviciocivil.cl/actas/dnsc/documentService/downloadWs?uuid=3785c5af-3fc8-4a4a-af9a-6d8b99d712b7>

Dirección Nacional del Servicio Civil. (2018). Orientaciones en Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral. Revisado en <https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2018/04/2018-Orientaciones-en-Ambientes-Laborales-y-Calidad-de-Vida-Laboral.pdf>

Dirección Nacional del Servicio Civil. (2015). Instructivo Presidencial Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado. Revisado en <https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2018/04/2015-Instructivo-Presidencial-Buenas-Pr%C3%A1cticas-Laborales-en-Desarrollo-de-Personas-en-el-Estado.pdf>

Hidalgo, C. (2014). Estudio Técnico N°17. Análisis de Remuneraciones y Composición por Género en la Universidad de Chile. Santiago, Universidad de Chile.

Ministerio de Educación. (2018). Ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales. Revisado en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1119253>

Ministerio de Hacienda. (2004). DFL 29 Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. Revisado en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=236392>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2009). Informe sobre Desarrollo Humano en Chile 2009, La manera de hacer las cosas. Santiago de Chile.



Rueda-Catry, M., & Vega Ruiz, M. L. (2005). Buenas prácticas de relaciones laborales en las Américas. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, OIT.

Servicio Nacional de la Mujer. (2009). Balance de gestión integral año 2009. Revisado en http://www.dipres.gob.cl/597/articles-60737_doc_pdf.pdf

Somavia, J. (1999). Trabajo decente. Memoria del Director General, 87ª Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra. Revisado en <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Universidad de Chile. (2016). Plan de Desarrollo Institucional 2017-2026. Disponible en <https://www.uchile.cl/portal/presentacion/senado-universitario/documentos/30784/plan-de-desarrollo-institucional-2017-2026>

Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional. (2018). Igualdad de Género y Remuneraciones en la Universidad de Chile. Santiago, Universidad de Chile.



10. Anexos

Anexo 1. Síntesis equipo jurídico Senado Universitario de la Propuesta de un Marco Jurídico para la Política de Buenas Prácticas Laborales (PBL)²¹

Introducción

El presente documento tiene por finalidad recopilar instrumentos jurídicos internacionales, normativa nacional y de rango universitario referida a las Buenas Prácticas Laborales. Ha sido elaborado como una propuesta alternativa de marco jurídico para la Política de Buenas Prácticas Laborales por el área jurídica del Senado Universitario.

En relación con las normas de derecho internacional recopiladas, a continuación, se han incluido instrumentos internacionales ratificados por nuestro país, que se encuentran vigentes conforme dispone el artículo 5 de nuestra Constitución Política²², y que dicen relación a temas específicos abordados por la Política de Buenas Prácticas Laborales. Por tanto, se excluirá normativa internacional de carácter general que destaque derechos y libertades de amplio abanico (como Declaración Universal de Derechos Humanos, o la Convención Americana sobre Derechos Humanos) o que contenga recomendaciones generales al empleo (como la prohibición del trabajo infantil, prohibición trabajo forzado).

Normas de Derecho Internacional

- i. Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- ii. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- iii. Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas²³), (núm. 159) de 1983
- iv. Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales, de 1989
- v. Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, (núm. 169) de 1989

²¹ Documento Corresponde a una síntesis del Documento de trabajo N°337, elaborado por el área Jurídica del Senado Universitario, abogada asistente: **Rocío Seguel Zambrano**, revisado por abogado asesor **Gustavo Fuentes Gajardo**. Comentarios: gustavo.fuentes@uchile.cl.

²² Nuestra Constitución Política de la República en su artículo 5 inciso segundo dispone que “*El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto de los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes*”.

²³ Dicha conceptualización no es utilizada actualmente, ella no tiene un carácter adecuada ni inclusiva. Hoy podemos encontrar que indistintamente se habla de personas en situación de discapacidad o persona con discapacidad. El Ministerio de Desarrollo Social establece el termino persona con discapacidad y sobre ellas indica que “*Son aquellas personas que, en relación a sus condiciones de salud física, psíquica, intelectual, sensorial u otras, al interactuar con diversas barreras contextuales, actitudinales y ambientales, presentan restricciones en su participación plena y activa en la sociedad*”.



- vi. Decreto N°789, Convención sobre la Eliminación de todas formas de discriminación contra la Mujer, 1989.

Normativa Nacional

- i. Decreto N°100, Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile
- ii. DFL N°1, fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 18.575, Orgánica Constitucional de las Bases Generales de la Administración del Estado
- iii. D.F.L N°29, fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto administrativo
- iv. DFL N°1 que fija el Texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo
- v. D.F.L N°3, de 2006 que fija el texto coordinado refundido y sistematizado del D.F.L N°153, de 1981, Estatuto de la Universidad de Chile
- vi. Ley N°21.094 sobre Universidades estatales
- vii. Ley N°20.609 establece medidas contra la discriminación
- viii. Ley N°21.369, sobre acoso sexual en el ámbito académico
- ix. ¿Cuál es la legislación laboral aplicable a las y los funcionarios contratados a honorarios? Según lo ha señalado en la ley²⁴ y la CGR²⁵, no tienen calidad de funcionarios públicos, no se les aplican las normas del Estatuto Administrativo, sino que las reglas de sus respectivos contratos y supletoriamente las normas del Código Civil.

Las normas del Código Civil que han sido entendidas como aplicables a los contratos de honorarios dicen relación a las de los artículos 1545, 2006 y siguientes concernientes al arrendamiento de servicios inmateriales.

Aplica para los funcionarios a honorarios la Ley N°20.255 que establece reforma previsional, y que los trabajadores a honorarios estarán obligados a realizar el pago de cotizaciones previsionales para pensiones, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y de salud

La Contraloría General de la República sobre funcionarios públicos ha hecho importantes pronunciamientos respecto a leyes aplicables:

- Sobre la aplicación de normas generales y especiales sobre probidad administrativa. Dictámenes N°86.190/2013²⁶, N°20.226/2014²⁷; N°27856/2016²⁸; N°2327/2017²⁹.

²⁴ Inciso final del artículo 11 del Estatuto Administrativo y artículo 48 de la Ley 21.094 sobre Universidades Estatales.

²⁵ Dictámenes N°s 52.084/2007; 43.368/2012; 20.226/2014, entre otros

²⁶ <https://www.contraloria.cl/pdfbuscador/dictámenes/086190N13/html>

²⁷ <https://www.contraloria.cl/pdfbuscador/dictámenes/020226N14/html>

²⁸ <https://www.contraloria.cl/pdfbuscador/dictámenes/027856N16/html>

²⁹ <https://www.contraloria.cl/pdfbuscador/dictámenes/002327N17/html>



- Sobre la aplicación de normas laborales a trabajadoras a honorarios. Dictámenes N°14.498 de 2019³⁰; N°33.643 de 2019³¹; N°2.746 de 2020³².

Por otra parte, existe una línea jurisprudencial de parte de la Corte Suprema que desde el año 2015 ha arribado a la conclusión de que a las personas contratadas bajo régimen de honorarios, en determinado escenario, se les aplicarán las normas del Código del Trabajo bajo el supuesto de que se encuentren fuera de la hipótesis del artículo 11 del Estatuto Administrativo, que no ejerzan labores accidentales, sino que desarrollen labores con carácter permanente, a veces habituales, por periodos largos de tiempo, formándose en los hechos vínculos de subordinación y dependencia³³.

Normativa Universitaria

- i. Decreto Universitario N°0031884 de 2018 que aprueba el Plan de Desarrollo Institucional 2017-2026;
- ii. Resolución Exenta N°01073, de 2017, que aprueba la Política de corresponsabilidad social en la conciliación de las responsabilidades familiares y las actividades universitarias;
- iii. Resolución Exenta N°1024, de 2017, que aprueba la Política para prevenir el acoso sexual en la Universidad de Chile;
- iv. Resolución Exenta N°0422, de 2019, que aprueba la Política universitaria de Inclusión y Discapacidad en la Perspectiva de la Diversidad Funcional;
- v. Decreto Universitario Exento N°15239, de 5 de junio de 2020, que aprueba la Política universitaria sobre estrategias para avanzar en la incorporación de los pueblos indígenas, sus culturas y lenguas;
- vi. Decreto Universitario Exento N°19942, de 2019, que aprueba el nuevo protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación;
- vii. Decreto Universitario Afecto N°1362, de 6 de noviembre de 2020, que establece el Reglamento de Remuneraciones del personal de la Universidad de Chile;
- viii. Decreto Universitario Exento N°0015095, de 1 de junio de 2021, que Aprueba nuevo Reglamento de Contratación de Servicios a Honorarios en la Universidad de Chile.

³⁰ <https://www.contraloria.cl/pdfbuscador/dictamenes/014498N19/html>

³¹ <https://www.contraloria.cl/pdfbuscador/dictamenes/033643N19/html>

³² <https://www.contraloria.cl/pdfbuscador/dictamenes/002746N20/html>

³³ Sentencia Corte Suprema Rol N°11584-2014 “Juan Pablo Vial Paillán con Municipalidad de Santiago” (recurso de unificación de jurisprudencia); Sentencia Corte Suprema Rol N°18186-2017 “Pablo Novoa con Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas” (recurso de unificación de Jurisprudencia); Sentencia Corte Suprema Rol N°15.696-2019 “Viviana Álvarez con Junta Nacional de Jardines Infantiles” (recurso de unificación de jurisprudencia).



- ix. Oficio Circular N°394 de Rectoría que Actualiza instrucciones relativas al uso del nombre social y trato no discriminatorio a las personas por su identidad de género en la Universidad de Chile (“Instructivo Mara Rita”).