

**RESOLUCIÓN DE RECTORÍA N°183/2024
APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE
ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

VISTO:

- a) Las disposiciones establecidas en los estatutos y demás cuerpos normativos de la Universidad, en especial el Reglamento Orgánico aprobado por Resolución de Rectoría N°228/2023;
- b) Lo dispuesto en la Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo;
- c) Las facultades propias de mi cargo.

CONSIDERANDO:

- a) Que, crear una cultura organizacional que promueva el respeto, la equidad y la seguridad de todos sus colaboradores es uno de los objetivos principales de Universidad Autónoma de Chile;
- b) El acuerdo de los Comités Paritarios de las sedes de Temuco, Talca y Santiago al presente Protocolo.

RESUELVO:

1. Apruébase el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y de Violencia en el Trabajo, de Universidad Autónoma de Chile.

Regístrese y archívese.

Temuco, 11 de julio de 2024.



HERNAN VIGUERA FIGUEROA
Rector (S)



JAIME RIBERA NEUMANN
Secretario General

HVF/JRN/JPL /MTG/kfa.

Distribución:

Rectoría
Secretaría General y Prosecretarías de Sede
Vicerrectorías Corporativas
Direcciones Generales
Vicerrectorías de Sede
Decanos
Dirección de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión
Direcciones Académicas de Sede
Dirección Corporativa de Gestión de Personas.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

Artículo 1. Este protocolo tiene por objeto establecer acciones dirigidas a prevenir situaciones de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, consolidar entornos laborales seguros y libres de violencia y erradicar conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente laboral.

La Universidad busca establecer, en conjunto con sus colaboradores, medidas claras para la identificación, gestión y mitigación de riesgos de acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo, así como asegurar un ambiente laboral que promueva el respeto y la integridad.

Artículo 2. El acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables y no permitidas en la Universidad. Las relaciones interpersonales deben basarse en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes, sin distinción de género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas, cumpliendo así el principio de igualdad ante la ley, resguardado constitucionalmente.

Universidad Autónoma de Chile promueve una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo a través del diálogo y la formación continua, en tal sentido, se compromete a gestionar los eventuales riesgos psicosociales que pudieren generarse en el ambiente laboral.

Este compromiso es compartido por todos los estamentos universitarios, quienes colaborarán en prevenir y erradicar estas conductas.

Artículo 3. Este Protocolo se aplicará a todos los colaboradores, jefaturas y miembros de la Junta Directiva de Universidad Autónoma de Chile. Se aplicará también, cuando corresponda, a los estudiantes, visitas y estudiantes en práctica que interactúan con la Universidad.

Cuando existan trabajadores en régimen de subcontratación, la Universidad coordinará con la empresa contratista o subcontratista el cumplimiento de las normas de prevención y supervisión de este protocolo.

Artículo 4. Para efectos de este reglamento se entiende por:

- a) **Acoso sexual:** aquella conducta que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe. Son conductas de acoso sexual, entre otras: enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario; ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante el rechazo; presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios; contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado; incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados; y en general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
- b) **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más colaboradores, en contra de otro u otros colaboradores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental que, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Son conductas de

acoso laboral, entre otras: juzgar el desempeño de un colaborador de manera ofensiva; aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo; el uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona; usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien; hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona; obligar a un colaborador a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar; expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente; enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto: hacer comentarios despectivos referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales; y en general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

- c) **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** aquellas conductas que afecten a los colaboradores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de estudiantes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros. Son conductas de violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral, entre otras: gritos o amenazas; uso de garabatos o palabras ofensivas; golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas; asimismo, conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por los colaboradores u homicidio; y robo o asalto en el lugar de trabajo.

No son consideradas acoso y violencia, y tampoco comportamiento incívico, o sexismo inconsciente:

- a) Comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo;
- b) La implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas;
- c) Asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto;
- d) Informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias;
- e) Informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado;
- f) Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones; y
- g) Cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del colaborador y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismo de hostigamiento y agresión hacia su persona.

Artículo 5. La Universidad cumplirá y promoverá los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028 y en la circular N°AU08-2024-00279 de la Superintendencia de Seguridad Social.

Artículo 6. Son derechos y deberes de los colaboradores de la Universidad:

- a) Trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia;
- b) Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso ni de violencia;
- c) Cumplir con la normativa de seguridad y salud en el trabajo;
- d) Denunciar las conductas de acoso y violencia a los colaboradores designados para ello;
- e) Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información; y
- f) Ser informado sobre el presente protocolo, y de las medidas que se realizan para su implementación y cumplimiento.

Artículo 7. Son derechos y deberes de la Universidad:

- a) Generar medidas preventivas, tales como capacitación de los colaboradores entre otras, a fin de evitar situaciones de violencia y acoso;
- b) Informar sobre los mecanismos institucionales establecidos para las denuncias de acoso y violencia, así como prestar orientación al denunciante;
- c) Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación;
- d) Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra eventuales represalias;
- e) Adopción de las medidas que resulten de la investigación de acoso o violencia; y
- f) Monitorear el cumplimiento del presente protocolo e incorporar las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

Artículo 8. La identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo se realizará con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

La Dirección Corporativa de Gestión de Personas será la responsable de la implementación de las medidas de prevención, de la supervisión de su cumplimiento y de la comunicación con los organismos fiscalizadores.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad participará en el monitoreo de cumplimiento de las medidas de prevención.

Artículo 9. La Dirección Corporativa de Gestión de Personas capacitará a los colaboradores sobre los riesgos identificados, las medidas preventivas, y la existencia de este protocolo y otros referentes al acoso laboral a través de sus canales de comunicación internos, charlas y talleres.

Artículo 10. Los colaboradores podrán realizar consultas referentes a lo indicado en este protocolo, en el Reglamento de Investigación y Sanción de las Denuncias de Acoso Laboral, Sexual y Violencia Interna, y otros instrumentos sobre estas materias en el canal de denuncias de la Universidad.

Artículo 11. La Secretaría General estará a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los denunciantes.

Artículo 12. La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, como también la identificación y eliminación de comportamientos inapropiados. La Universidad se compromete a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales.

Artículo 13. La Universidad identificará, a lo menos cada dos años, las situaciones y conductas que pueden dar origen a acoso laboral, relacionadas con las características organizacionales y con la presencia de factores de riesgo psicosocial, así como con la existencia de conductas civilmente inapropiadas o sexistas, de acoso sexual o de violencia en el trabajo.

Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación de encuestas institucionales, así como, el número de licencias médicas, denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la Universidad o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Artículo 14. En base al diagnóstico realizado y a la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

Al determinar la realización de medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes los resultados de la aplicación de las encuestas institucionales.

Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros, ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los colaboradores de las áreas o unidades afectadas.

La Universidad dará a conocer los comportamientos negativos que abordará mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros, y se implementará un plan de información acerca del sexismo.

Se organizarán actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, la no discriminación, y la dignidad de las personas.

Los colaboradores se capacitarán en la prevención de aquellas conductas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas y sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

La Dirección Corporativa de Gestión de Personas informará y capacitará a los colaboradores sobre los riesgos identificados y evaluados, así como respecto de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante sus canales de comunicación internos, charlas y talleres.

Las medidas que se implementarán constarán en el programa de prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como también la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

El programa de trabajo se dará a conocer a los colaboradores a través de sus canales de comunicación internos.

Artículo 15. La Universidad evaluará anualmente el cumplimiento del protocolo de prevención y de las medidas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para prevención de riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la Universidad o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por los colaboradores, solicitándolo a la Dirección Corporativa de Gestión de Personas.