

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

RESOLUCIÓN EXENTA N° 1.463.-

Rancagua, 08 de noviembre de 2024.

VISTO

La Ley N° 20.842, que crea la Universidad de O'Higgins; el D.F.L. N° 8, de 2016, del Ministerio de Educación, que establece los estatutos de esa casa de estudios; la Ley N° 21.094, sobre Universidades Estatales; la Ley N° 19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; Ley N° 21.643 para la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo; la Ley N° 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior; el D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; la Circular N° 3813 de la Superintendencia de Seguridad Social, el ORD N° PIN-OO-00560-2024, de la Dirección Nacional del Servicio Civil que informa lineamientos para la implementación de la ley N° 21.643 "Ley Karin" en los servicios públicos; y la Resolución N° 7, de 2019, de la Contraloría General de la República, sobre exención del trámite de toma de razón.

CONSIDERANDO

1.- Que, la Universidad de O'Higgins es una Institución de Educación Superior estatal, creada por la ley N° 20.842, como una persona jurídica de derecho público, autónoma, funcionalmente descentralizada, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

2. Que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 13 el D.F.L. N° 1, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, modificado por la Ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, denominada "Ley Karin" "la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia,

acoso laboral y sexual. Los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción”.

3.- Que, el artículo 14, de la misma normativa, modificado también por la Ley N° 21.643, impone a los órganos de la Administración del Estado, dentro de los que se encuentra esta Casa de Estudios, la obligación de “contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo. Podrá contar con la asistencia de los organismos administradores de la ley N°16.744, en los casos que correspondan”.

4.- Que, mediante Circular N° 3813 de la Superintendencia de Seguridad Social, de fecha 7 de junio de 2024, se impartieron instrucciones para la redacción de los Protocolos de Prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, proporcionando un modelo para la redacción de dichos instrumentos, instruyendo que las Instituciones de Educación Superior debían ajustar sus protocolos considerando lo establecido en la Ley N°21.643, incorporando las materias que les resulten aplicables.

5.- Que, en virtud de las exigencias previstas por la ley N° 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, esta Institución Universitaria, ha elaborado y aplicado el denominado “Protocolo de Actuación frente a situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género y por acoso laboral y discriminación arbitraria de la Universidad de O'Higgins”, aprobado por la resolución exenta N° 833, de 23 de septiembre de 2021, actualizado por las resoluciones exentas N°s. 1.172, de 12 de septiembre de 2022, y 1.085, de 04 de septiembre de 2024.

8.- Que, considerando las exigencias previstas por la citada Ley Karin, esta Universidad se ha propuesto fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso laboral, sexual, y la violencia en el trabajo, razón por la que es necesario aprobar el protocolo correspondiente.

RESUELVO

APRUEBASE el Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo de La Universidad de O'Higgins:

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL
TRABAJO**

UNIVERSIDAD DE O'HIGGINS

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1: Objetivo

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

La Universidad de O'Higgins y la Comunidad Universitaria deben comprometerse a participar activamente en identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. Una vez detectados la Universidad los incorporara a su matriz de riesgos, para evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. La Comunidad Universitaria, por su parte apoyará a la Universidad en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad.

Artículo 2: Alcance

Este Protocolo se aplicará a:

- a) Los funcionarios de la Universidad sin distinción alguna.
- b) A las personas que presten servicios o desarrollen actividades, bajo un contrato de honorarios. Quedando la aplicación del presente protocolo estipulada en el respectivo contrato.
- c) Cuando corresponda, a los estudiantes, proveedores, visitas, usuarios o a quienes pertenezcan a empresas, órganos o instituciones con las que tenemos convenios y que acudan a nuestras dependencias.
- d) A los alumnos en práctica.
- e) A contratistas, la Universidad se coordinará con el contratista y/o subcontratista para comprobar se cumplan las norma de prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

Las denuncias efectuadas en contra de personas pertenecientes al estamento estudiantil que no se refieran a lo señalado en la Ley N° 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, se regirán por la normativa aplicable al caso particular.

Las denuncias de acoso sexual o vinculadas a temas de género se registrarán por la normativa pertinente, conforme lo dispuesto por la citada ley N° 21.369, y el Protocolo de Actuación frente a situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género y por acoso laboral y discriminación arbitraria de la Universidad de O'Higgins, aprobado por la resolución exenta N° 833, de 23 de septiembre de 2021, actualizado por las resoluciones exentas N°s. 1.172, de 12 de septiembre de 2022, y 1.085, de 04 de septiembre de 2024, disponibles en el sitio web:

<https://www.uoh.cl/equidad-de-genero-y-diversidades/politicas-y-normativas/>

Artículo 3. Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas que pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo:

a) Acoso laboral:

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

Sin perjuicio de las definiciones legales, se entiende por Acoso Laboral, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador/a, jefe/a, director/a, superior o por uno o más trabajadores, en contra de otro/a trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Dentro de la Universidad, el acoso se puede presentar de las siguientes formas:

- Acoso Vertical Descendente: desde la jefatura hacia un subordinado/a.
- Acoso Vertical Ascendente: desde los subordinados/as hacia la jefatura.
- Acoso Horizontal: Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la Universidad.
- Acoso mixto o complejo: Es la conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de las personas afectadas no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexisten acoso vertical ascendente y descendente.

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.

Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, entre otras:

1. Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.

2. 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.
3. El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena, incluyendo gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios que busquen ofender o denostar a la persona.
4. Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
5. Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
6. Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligar a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrar o menospreciar.
7. Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
8. Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto
9. Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
10. 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.
11. Divulgación de información personal, que busque dañar la reputación del funcionario/a frente a su equipo de trabajo.

b) Acoso sexual:

Se entenderá acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado, sin perjuicio de las definiciones legales.

Ejemplos sobre conductas que constituyen acoso sexual y los mecanismos de denuncias vigentes en la institución, se establecen en el reseñado "Protocolo de Actuación frente a situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género y por acoso laboral y discriminación arbitraria de la Universidad de O'Higgins".

c) Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:

Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos no taxativos son: los gritos o amenazas, uso de groserías, garabatos o palabras ofensivas, golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas, conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte, robo o asaltos en el lugar de trabajo

d) Comportamientos incívicos:

El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo.

Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

e) Sexismo:

Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos de sexismo hostil son:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

- El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:
- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”.
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “maninterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

f) Conductas que constituyen violencia de Género en la Universidad de O'Higgins:

Son las contempladas en el citado “Protocolo de Actuación frente a situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género y por acoso laboral y discriminación arbitraria de la universidad de O'Higgins”, y demás normas relacionadas.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **NO son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente**. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los 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, la implementación de la política de la Institución o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto en virtud de las necesidades del servicio, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

Artículo 4. Principios de la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

La Universidad asume su compromiso con los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, pertinentes y con los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, siempre con perspectiva de género.

TÍTULO II

ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO

Artículo 5. Identificación de los riesgos

La Universidad realizara las gestiones pertinentes para identificar los hechos que puedan originar acoso en la institución y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, conductas incívicas o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a menos cada dos años y en atención a lo que las víctimas denuncien.

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán la Dirección de Gestión de Personas (DGP), la Dirección de Equidad de Género y Diversidades (DEGD), la Unidad de Convivencia Universitaria y los miembros del Comité de Aplicación del Cuestionario CEAL-SM/SUSESO, así como, se tendrán a la vista, entre otros antecedentes, el número de licencias médicas por 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.

Artículo 6. Del monitoreo.

El Comité paritario participará en el monitoreo de las medidas de acoso laboral y violencia en el trabajo, mientras que la Dirección de Equidad de Género y Diversidades monitorearán las medidas relacionadas a la prevención y sanción del acoso sexual, en cumplimiento con la normativa vigente.

Artículo 7. De la información y Capacitación

Se capacitará sin distinción a los trabajadores de la Universidad sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas de las diversas áreas identificadas y del procedimiento de denuncia, mediante cápsulas, campañas informativas, portal Web institucional, capacitaciones online y presenciales y demás medios que la Universidad establezca.

El responsable de esta actividad será el área de Prevención de Riesgos de la institución, alojada en la Dirección de Gestión de Personas y la Dirección de Equidad de Género y Diversidades, en materias relacionadas al acoso sexual o temáticas de género.

- a) Los trabajadores (as) podrían manifestar sus dudas e inquietudes referentes a lo indicado en el: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO a la Dirección de Gestión de Personas a su correo electrónico gestion.personas@uoh.cl.
- b) PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A DENUCIAS POR ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO; Y POR ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA, a la Dirección de Equidad de Género y Diversidades a su correo electrónico: oficina.equidad.genero@uoh.cl

Finalmente, el programa de capacitación se dará a conocer a los trabajadores(as) a través email institucional, cápsulas, webinar, charlas, afiches digitales, entre otras.

Cualquier duda o sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con la Dirección de Gestión de Personas a través del correo electrónico gestion.personas@uoh.cl

Artículo 8. De las denuncias

Las denuncias por acoso laboral y violencia en el trabajo deberán formularse en la Dirección de Gestión de Personas, al correo electrónico [gestión.personas@uoh.cl](mailto:gestion.personas@uoh.cl) o de manera presencial ante la persona habilitada para ello.

Las denuncias podrán presentarse en forma escrita o verbal debiendo contener al menos:

- a) La identificación del/la denunciante, con indicación de nombre y apellidos, número de rol único nacional, domicilio, carrera o cargo en el cual se desempeña en caso de tratarse de funcionarios/as.
- b) La individualización de quienes presuntivamente los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
- c) La narración circunstanciada de los hechos, indicando lugar, fecha y hora de los hechos denunciados.
- d) Fijar la forma de notificación. Para estos efectos podrá indicar una dirección de correo electrónico. Señalando además un número de teléfono.
- e) La manifestación del o la denunciante de que su identidad tenga o no el tratamiento de reservada, de acuerdo a la normativa aplicable.
- f) Fecha y firma del o la denunciante. Sólo en caso que el/la denunciante no pueda firmar podrá un tercero hacerlo a solicitud del/la denunciante.

TÍTULO III

DE LA PREVENCIÓN

Artículo 9. Prevención

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

En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM, o el instrumento que lo remplace, se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia

organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados, para esto:

- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán las definidas considerando las sugerencias de los trabajadores/as afectados.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que La Universidad abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos, mediante charlas, webinar, cartillas informativas u otros.
- Además, la Universidad organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.
- La Universidad informará los canales de denuncia y las sanciones aplicables a las personas que incurran en esas conductas.

Artículo 10. Mecanismos de seguimiento

La Universidad, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM o el instrumento que lo reemplace, 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 Institución 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 las personas trabajadoras, solicitándolo al área de Prevención de Riesgos de la Dirección de Gestión de Personas al correo electrónico prevencionderiesgos@uoh.cl

Para su mejor comprensión el informe de resultados de evaluación contemplará un cuadro como el siguiente:

RESULTADOS CUESTIONARIO CEAL/SM	EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
(Ítems cuestionario)	Se cumple	Revisión de proceso de gestión del riesgo psicosocial
	No se cumple	Reunión con trabajadores / Focus Group

Artículo 11. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados

La Universidad establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos/as los/las involucrados/as en los procedimientos de investigación de acoso laboral y/o sexual -denunciantes, denunciados, víctimas y testigos -, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan poner en riesgo su integridad física o psíquica.

Dentro de las medidas de resguardo de la privacidad se podrán encontrar:

- a) **Carácter de reservado de la investigación:** Toda la información relacionada con los casos de acoso será manejada bajo reserva. Los hechos denunciados, la investigación y los documentos asociados serán resguardados en lugares de acceso limitado a personas y funcionarios autorizados, impidiendo el acceso de terceros extraños a la investigación y prohibiendo su divulgación.
- b) **Protección de la Identidad:** Se protegerá la identidad de los involucrados, así la identidad de denunciantes, denunciados, víctimas y testigos no será revelada a personas no autorizadas.
- c) **Entornos Seguros:** Las entrevistas y reuniones relacionadas con la investigación se llevarán a cabo en entornos seguros y privados, minimizando la exposición y el riesgo de intimidación.
- d) **Prohibición de Represalias:** Se prohíben cualquier forma de represalia o intimidación contra los involucrados en el proceso de investigación. Esto incluye acciones que puedan poner en riesgo su integridad física o psíquica, aplicando las sanciones legales procedentes.
- e) **Ayuda Psicológica:** Se ofrecerá ayuda psicológica a quienes lo necesiten, garantizando ambientes seguros, a través de la atención temprana en vínculo con el organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744.
- f) **Capacitación, Formación y Sensibilización:** Se realizarán capacitaciones, jornadas de formación y sensibilización para todos los funcionarios y prestadores de servicios a honorarios sobre la importancia de la confidencialidad y el respeto durante los procesos de investigación, asegurando que todos comprendan las políticas establecidas.

Estas medidas tienen como objetivo principal proteger la dignidad y la integridad de todos los involucrados, promoviendo un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

Artículo 12. Denuncias Infundadas y/o Maliciosas:

- a) **Definición de Denuncias Infundadas:** Se considerará una denuncia infundada aquella que, tras la realización de una investigación exhaustiva y objetiva, se determine que no tiene justificación o fundamento alguno basado en hechos objetivos, verificables, evidencias o testimonios confiables.
- b) **Prohibición de Denuncias Maliciosas:** Se prohíbe estrictamente realizar denuncias maliciosas, entendiendo por éstas aquellas efectuadas con la intención deliberada de causar daño, perjuicio

o descrédito a otra persona, o aquellas que se basen en hechos falsos o manipulados de manera consciente.

- c) **Consecuencias de las Denuncias Infundadas y Maliciosas:** Las personas que realicen denuncias infundadas o maliciosas estarán sujetas a las sanciones que correspondan, según el Estatuto Administrativo y la normativa vigente aplicable al caso particular.
- d) **Protección de la Buena Fe:** La Universidad garantiza la protección y confidencialidad de aquellos/as que presenten denuncias legítimas y se compromete a investigar todas las denuncias con seriedad y objetividad. Es importante resaltar que los efectos de las denuncias Infundadas y/o Maliciosas no busca disuadir a los empleados de presentar denuncias genuinas y de buena fe.
- e) **Procedimiento de Evaluación:** Toda denuncia recibida será evaluada minuciosamente mediante un procedimiento justo, imparcial y objetivo para determinar su procedencia y validez. Durante este proceso, se respetarán los derechos de todas las partes involucradas, asegurando la confidencialidad y el respeto hacia los denunciantes y los denunciados. Esta cláusula tiene como objetivo fomentar un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de acoso laboral, sexual y violencia, garantizando que todas las denuncias sean tratadas con la seriedad y el rigor que merecen, al tiempo que se protege la integridad de todos los miembros de la organización.

Artículo 13. Medidas De Resguardos y Atención Psicológica Temprana:

- a) **Derecho a la Atención Psicológica Temprana:** Todo trabajador (funcionario, honorario, contratista) que sean víctimas de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo tendrán derecho a recibir atención psicológica temprana proporcionada por los organismos administradores de la Ley 16.744.
- b) **Procedimiento de Solicitud de atención psicológica temprana:**
 - **Notificación:** El funcionario deberá notificar a su jefatura o a la DGP sobre la situación de acoso laboral o violencia sufrida.
 - **Solicitud de Atención:** La Universidad, a través de su área de prevención de riesgos, gestionará de manera inmediata la solicitud de atención psicológica temprana ante el organismo administrador de la Ley 16.744.
 - **Confirmación de Recepción:** El organismo administrador deberá confirmar la recepción de la solicitud y coordinar la primera sesión de atención psicológica a la mayor brevedad posible, idealmente dentro de los primeros cinco días hábiles posteriores a la solicitud.
- c) **Cooperación Interinstitucional:** Los organismos administradores de la Ley 16.744 trabajarán en colaboración con la Universidad para asegurar una intervención oportuna y efectiva, y para implementar medidas preventivas que eviten la recurrencia de situaciones de acoso o violencia laboral.

Artículo 14. Difusión.

Para garantizar que todo el personal esté debidamente informado sobre el contenido de este protocolo, se implementarán las siguientes estrategias y medios de difusión:

- a) **Correo Electrónico:** Envío de correos electrónicos personalizados a todos los funcionarios, asegurando la recepción. Los correos incluirán un resumen del protocolo y un enlace al documento completo.
- b) **Reuniones Informativas:** Organización de reuniones informativas periódicas, tanto en formato presencial como virtual, donde se explique el contenido del protocolo y se resuelvan dudas.
- c) **Presentaciones Digitales y Presenciales:** Realización de presentaciones digitales y presenciales sobre el protocolo. Estas presentaciones serán accesibles en la intranet y durante las sesiones de inducción para nuevos funcionarios.
- d) **Carteles y Folletos Informativos:** ubicación de carteles informativos en lugares estratégicos de la universidad y distribución de folletos.
- e) **Capacitación Continua:** Incorporación del protocolo en los programas de capacitación continua, asegurando que tanto nuevos como antiguos funcionarios estén al día con la información y procedimientos.
- f) **Reglamento Interno de Higiene y Seguridad:** Inclusión del protocolo en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, garantizando que todos los trabajadores lo conozcan al momento de firmar su contrato de trabajo.
- g) **Encuestas y Feedback:** Realización de encuestas periódicas para evaluar la comprensión del protocolo y recibir sugerencias para mejorar la difusión.
- h) **Videos Educativos:** Producción de videos educativos que expliquen el contenido del protocolo de una manera clara y atractiva, disponibles en la intranet y durante las sesiones de formación.
- i) **Otros Medio:** En general, cualquier medida de publicidad que permita la difusión de este instrumento y sus procedimientos.

Estas medidas aseguran una difusión efectiva del protocolo, promoviendo un entorno de trabajo seguro y respetuoso para todos los trabajadores.

TÍTULO IV

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Artículo 15. De los principios

Todos los procedimientos referidos a esta materia deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

Artículo 16. Del Procedimiento.

La tramitación de los procedimientos disciplinarios y/o sancionatorios, se efectuarán conforme a las normas contempladas en su reglamentación específica.

ANÓTESE, REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.



Carlos Pérez Wilson
Secretario General (S)



Fernanda Kri Amar
Rectora

DISTRIBUCIÓN:

- Vicerrectoría de Administración y Finanzas
- Prorectoría
- Contraloría Universitaria
- Dirección Jurídica.