



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ



UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
Universidad del Estado

	UNIVERSIDAD ACREDITADA
	NIVEL DE EXCELENCIA
6	AÑOS
	HASTA JUNIO DE 2029

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



**DIRECCIÓN DE
EQUIDAD Y GÉNERO**

Decreto Exento N°00.626/2024

Promulga Acuerdo N°2274 y aprueba Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral de la Universidad de Tarapacá.

Agosto, 2024.

INDICE

1. Introducción	1
2. Objetivo	2
3. Alcance	2
4. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	2
5. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras	5
6. Definiciones	5
7. Factores de riesgo psicosociales laborales	8
8. Identificación de los factores de riesgo psicosociales laborales	10
9. Medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para verificar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua	11
10. Medidas para informar y capacitar adecuadamente a los/as funcionarios, funcionarias y prestadores/as de servicios, sobre los riesgos identificados y evaluados, así como las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras y los de la entidad empleadora.....	12
11. Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo de la Universidad de Tarapacá.....	14
12. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.....	15
13. Informar los canales de denuncias en caso de incumplimiento relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo y cualquier otro incumplimiento de la normativa laboral, así como el acceso a las prestaciones en materia de seguridad social.....	15
14. Proporcionar a la persona afectada atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744.....	16
15. Comité Asesor en Prevención del Acoso y Violencia Laboral.....	16
16. Mecanismos de seguimiento.....	17
17. Sobre denuncias sin fundamento y ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada	17
18. Sobre otras disposiciones que regulen las materias comprendidas por la Ley N°21.643	18



Cultura de respeto
Cultura de prevención

1. INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Universidad de Tarapacá ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, lo dispuesto en el DFL 29 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N.º 18.834, sobre estatuto administrativo particularmente lo dispuesto en el Artículo 84º letras l) y m), en relación a lo señalado en el artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, que señala: *“El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones: l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación, m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo”*. Cuerpo legal en el que se establece que *“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”*, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Lo anterior en complementación con lo dispuesto en la Ley 21.094, sobre Universidades Estatales, que en su artículo 49º establece el marco de respeto por el cual las universidades deben transitar, a saber: *“Las prohibiciones para el personal académico y no académico de las universidades del Estado, relativas a actos atentatorios a la dignidad de los demás funcionarios, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria, se entenderán referidas también a conductas del mismo tipo que resulten atentatorias a la dignidad de estudiantes, y de toda persona vinculada, de cualquier forma, a las actividades de la respectiva institución. Además, en los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculcado”*; lo cual es complementado mediante la dictación de la ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, la que en complementación con todo el ordenamiento jurídico vigente busca erradicar el acoso sexual y la violencia de las comunidades universitarias, por comprender que son acciones que vulneran los derechos humanos de las personas que conforman las universidades.

1. Por aplicación de los artículos 3º, 14 y 30 de la ley N° 21.675, el principio de perspectiva de género, que instruye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género, Tiene una aplicación general para los órganos de la Administración del Estado.

2. Objetivo

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan potencial o eventualmente por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la Institución su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Sobre la materia, tanto la Universidad de Tarapacá como los funcionarios y prestadores de servicios que en ella se desempeñan, deben comprometerse y participar activamente en identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el desempeño de la función pública realizada. La Institución por su parte, deberá incorporar estos en la matriz de riesgos, para ser evaluados, monitoreados, mitigados o corregidos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. Mientras que los funcionarios, prestadores de servicios, y cualquier otra persona que se vincule laboralmente con la Institución, deberán apoyar en la identificación de aquellos riesgos que detecten en su actividad.

Lo anterior, sin perjuicio de la responsabilidad de la Institución como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas que desarrollen funciones laborales en la institución, sean estas, académicas, directivas², de gestión, u honorarios o mantengan cualquier vínculo contractual laboral con la Universidad de Tarapacá. Además, se aplicará, cuando corresponda, a los prestadores y prestadoras de servicios, colaboradores que acudan a las dependencias de la Institución y los/as estudiantes que realicen práctica profesional en la Universidad.

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

La Universidad de Tarapacá asume su compromiso con los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo pertinente y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

2. Comprendiendo entre estas a las autoridades universitarias tales como: Rector/a, Vicerrectores/as, Decanos/as, etc

a) Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo³:

- **Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras:** Garantiza entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.
- **Enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo:** Generar gestión anticipada de los riesgos y peligros en los entornos de trabajo, mediante la identificación, evaluación y mitigación de estos antes que puedan causar daños. Promoviendo una cultura de seguridad fomentando la participación activa de todos y todas en la creación y mantenimiento de un entorno laboral seguro y saludable.
- **Enfoque de género y diversidad:** Garantiza la equidad e igualdad entre las personas trabajadoras, de modo que la incorporación de la perspectiva de género y diversidad pase a ser práctica habitual en todas las políticas públicas y el quehacer laboral institucional.
- **Universalidad e Inclusión:** Las acciones que se desarrollen en esta materia favorecerá a todas las personas trabajadoras, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.
- **Solidaridad:** El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario, en el sentido que su financiamiento estará a cargo de las entidades empleadoras, siendo entendido como un aporte al bien común que deberá permitir el acceso oportuno, de calidad e igualitario a las prestaciones definidas por la ley a todas las personas trabajadoras protegidas por el seguro y a sus entidades empleadoras, cuando corresponda.
- **Participación y diálogo social:** Como órgano del Estado la Universidad garantizará las instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.
- **Integralidad:** Garantiza una cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos y la protección de la vida y salud en el trabajo, entre los que se incluyen: información, registro, difusión, capacitación, promoción, asistencia técnica, vigilancia epidemiológica ambiental y de la salud, prestaciones médicas y económicas, rehabilitación y reeducación profesional.

3. Establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del DS N° 2, de 7 de mayo de 2024 [se pueden extraer los principios en este link <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621>]

- **Unidad y coordinación:** En el campo de la seguridad y salud en el trabajo, se deberá actuar de manera coordinada, eficiente y eficaz, propendiendo a la unidad de acción e interoperabilidad de datos, evitando la interferencia de funciones, y promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio.
- **Mejora continua:** Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de la institución, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.
- **Responsabilidad en la gestión de riesgo:** Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.
- **Honestidad:** En razón del cual los funcionarios que se desempeñan en la administración pública, tienen el deber de declarar cualquier interés privado que pueda guardar relación con sus actividades públicas y adoptar cuantas medidas sean necesarias para resolver cualquier conflicto que pudiera surgir de modo que quede salvaguardado el interés público.

b) Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo

- **Política de tolerancia cero:** Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.
- **Valores fundamentales:** Compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.
- **Participación y diálogo social:** Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y empleadores, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboran en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas. La participación de las personas trabajadoras desde una construcción bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género.
- **Control de los riesgos en su origen:** Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

5. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras

a) Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo :

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b) Universidad de Tarapacá:

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

6. Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo:

a) Acoso sexual: Es aquella conducta en 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas, presencial, virtual o telemática, de naturaleza sexual, tales como comentarios y/o proposiciones sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas sin que prime el consentimiento, de acuerdo a que la característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo 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, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.⁴

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consentido, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- 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 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).

4. Se entiende incorporado en el concepto de acoso sexual señalado, lo establecido en el artículo 2° de la Ley N° 21.369 que indica: Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de 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.

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, sino que además en el contexto del ambiente laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental (considerando el contexto y caso concreto en el que se presente):

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento (cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo en el ambiente laboral), ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros y compañeras 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/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.
- 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 despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

c) Violencia en el trabajo ejercida 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 alumnos, clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo). Tales como:

- Gritos o amenazas
- Uso de 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 trabajadores o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

Estas conductas pueden darse en los siguientes sentidos:

- **Horizontal:** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la Institución.
- **Vertical descendente:** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la Institución, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- **Vertical ascendente:** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la Institución, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- **Mixto o Complejo:** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexisten acoso vertical ascendente y descendente.

7. Factores de riesgo psicosociales laborales

En el contexto del deber del empleador de proteger la salud y seguridad de sus trabajadores se debe realizar una adecuada gestión de los riesgos psicosociales laborales, entendiéndose por esto como aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la Institución, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados pueden ser el inicio o la causa de posteriores conductas de acoso y violencia en el trabajo.

Asimismo, los comportamientos incívicos y sexistas también pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género, por lo cual también deben ser identificados y medidos, para su correcta eliminación o gestión de su riesgo, cumpliendo, a través de ello el deber preventivo fijado por el legislador. Se entiende por estos comportamientos, como:

a) Conductas incívicas: 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 y violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales conductas incívicas 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.

b) 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 u orientación sexual.

Se detallan a continuación conductas que, si se expresan de manera hostil, son conductas que abiertamente defiende (avalan, refuerzan, perpetúan) los prejuicios de género tradicionales y castigan o ridiculizan a quienes desafían los estereotipos de género, y, en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso. Tales como:

- Cualquier comentario denigrante para una persona, basado en razones de su sexo, género u orientación sexual.
- Humor o chistes sexistas o discriminatorios, basado en razones del sexo, género u orientación sexual de las personas, (sean o no dirigidos a una persona individualizada)
- Comentarios que implican burla o mofa sobre fenómenos fisiológicos de las personas que son propios de su sexo/género.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género u orientación sexual.

Por otro lado, el sexismo benévolo, son conductas que aparentemente pueden verse como positivas, dado que puede interpretarse en un análisis rápido o superficial, como una acción orientada a la ayuda y/o protección, pero vienen a perpetuar estereotipos y roles de género, 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 hombres hacia mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas incluyen expresiones o acciones que muestran/asumen que las mujeres son menos competentes o incapaces de tomar sus propias decisiones, las infantilizan, las muestran en posiciones de dependencia o debilidad y les restan autonomía, se trata de lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir, es posible advertir las 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 las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, 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.

Lo anterior, en la medida que al ser desarrolladas cada una de estas conductas, se resguarde el respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que estas no sean utilizadas subrepticamente como mecanismo de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular.

8. Identificación de los factores de riesgo psicosociales laborales

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen acoso laboral relacionado con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incíviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años.

Para ello, la Dirección de Equidad y Género, en colaboración de la Dirección de Gestión de Personas y Bienestar Laboral, analizarán los resultados de la aplicación de un cuestionario el que seguirá los lineamientos del CEAL- SM / SUSESO, el cual se utiliza en Chile para evaluar riesgos psicosociales en el trabajo, teniendo 12 dimensiones de riesgo psicosocial, tales como:

- a) Condiciones de trabajo:** Evaluación de las condiciones físicas y ambientales en el lugar de trabajo.
- b) Contenido de trabajo:** Relacionado con la carga mental del trabajo, la claridad de las tareas y la autonomía para realizarlas.
- c) Exigencias emocionales:** Evalúa las demandas emocionales del trabajo, como la necesidad de mantener la calma o la empatía constante.
- d) Demandas cuantitativas:** Relacionado con la cantidad de trabajo y la rapidez con que se deben realizar las tareas.
- e) Control sobre el trabajo:** Medida de la autonomía y el control que tiene el trabajador sobre su propia actividad laboral.
- f) Apoyo social:** Evaluación del apoyo que los trabajadores perciben de sus superiores, compañeros y la organización en general.
- g) Desarrollo de habilidades:** Posibilidad de aprender y desarrollar habilidades en el trabajo.
- h) Sentido del trabajo:** Percepción de la importancia y significado del trabajo realizado.
- i) Doble presencia:** Situaciones en las que los trabajadores deben atender responsabilidades laborales y familiares simultáneamente
- j) Inseguridad laboral:** Evaluación de la estabilidad y seguridad del empleo.
- k) Reconocimiento:** Percepción de ser reconocido y valorado por el trabajo realizado.
- l) Interferencia trabajo-familia:** Problemas derivados de la dificultad para conciliar las responsabilidades laborales y familiares.

Estas dimensiones permitirán evaluar diferentes aspectos del entorno laboral que pueden influir en la salud mental y física de los y las funcionarias y funcionarios.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los y las funcionarias y funcionarios, los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y el Comité Asesor en Prevención del Acoso y Violencia Laboral.

9. Medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para verificar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua

Con el objeto de desarrollar adecuada y focalizadamente acciones de sensibilización, formativas y preventivas sobre la materia; la Dirección de Equidad y Género, en colaboración de la Dirección de Gestión de Personas y Bienestar Laboral, deberá elaborar semestralmente un programa de trabajo, participativo, donde incorporará las acciones y/o actividades que realizará, precisando el plazo programado para su ejecución.

Instrumento que deberá contar con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.

Lo anterior, previa realización de un diagnóstico que identifique las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo al interior de la institución, el cual deberá contar con perspectiva de género.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas, en coordinación con la Dirección de Equidad y Género y la Dirección de Gestión de Personas y Bienestar Laboral de la Universidad.

10. Medidas para informar y capacitar adecuadamente a los/as funcionarios, funcionarias y prestadores/as de servicios, sobre los riesgos identificados y evaluados, así como las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras y los de la entidad empleadora

Conforme lo expuesto en el párrafo anterior, la Dirección de Equidad y Género, en colaboración de la Dirección de Gestión de Personas y Bienestar Laboral, será la encargada de detectar las necesidades de capacitación para la promoción de un entorno laboral saludable. Con todo, dichas capacitaciones deben realizarse, siempre, periódicamente con el objetivo de propender a desarrollar una cultura de respeto al interior de los lugares de trabajo.

Asimismo, deberá poner en conocimiento de la comunidad universitaria el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo; informar y capacitar sobre los riesgos identificados y evaluados, así como, de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse (las cuales deben ser conocidas y respetadas por todos y todas los/las integrantes de la Institución), y sobre los derechos y responsabilidades de las y los funcionarias y funcionarios y la Universidad, en cuanto entidad empleadora.

Además, para los efectos de prevenir los riesgos de las conductas de acoso y violencia, se deben desarrollar actividades de capacitación interna, donde se aborden las medidas para reconocer las conductas o situaciones que pueden desencadenar acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, las conductas que pueden constituir acoso laboral, y las formas de presentación del acoso sexual, su prevención, y los efectos en la salud de las mismas, así como, sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

Las capacitaciones deben considerar a las personas que desempeñen funciones académicas, directivas⁵, de gestión, u honorarios o mantengan cualquier vínculo contractual con la Universidad de Tarapacá. Además, se aplicará, cuando corresponda, a los prestadores y prestadoras de servicios, colaboradores que acudan a las dependencias de la Institución y los/as estudiantes que

5. Comprendiendo entre estas a las autoridades universitarias tales como: Rector/a, Vicerrectores/as, Decanos/as, etc.

realicen práctica profesional en la Universidad; la información de las capacitaciones debe publicarse en la página web, boletín y redes sociales institucionales.

Las capacitaciones deberán incluir además planes de difusión al interior de la Universidad que entreguen material asociado a la necesidad de erradicar conductas que puedan afectar a las personas que se desempeñan laboralmente en la Institución, en materia de acoso y violencia en el trabajo.

De igual modo, se deberá informar y capacitar sobre la forma de realizar una denuncia para evitar que sea inconsistente, esto es, incoherente o incompleta, que carece de elementos suficientes para su adecuada comprensión o integralidad, así como informar a las personas trabajadoras de la Institución sobre los elementos propios de las conductas que constituyen acoso y violencia en el trabajo, además de los elementos que deben considerar al momento de denunciar. Asimismo, esta capacitación debe incorporar la necesidad de resguardo de información sensible que pueden conocer en el marco de procesos de investigación relativos a estas materias.

Para dar cumplimiento a las actividades de capacitación y de difusión sobre la prevención de las conductas de acoso o violencia en los lugares de trabajo, se podrán además realizar, entre otras, las siguientes actividades:

- Promover el desarrollo de una cultura preventiva, orientada a fomentar conductas laborales y ambientes de trabajo que eviten los riesgos que puedan afectar la vida, salud y dignidad de trabajadores y trabajadoras, incluyendo programas de formación de competencias laborales, de acuerdo a la Política Nacional Seguridad y Salud en el Trabajo vigente.
- Realizar acciones de difusión, capacitación y monitoreo destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre materias de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo (Por ejemplo, elaborar y entregar material educativo, realizar capacitaciones presenciales o bien en línea, webinars, y actividades de difusión en esta materia).
- Difundir el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo de la entidad empleadora.
- Realizar actividades de capacitación en gestión de los riesgos asociados al acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, que incluya la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales asociados a estas conductas, así como, otras que puedan propiciar su aparición, con perspectiva de género.
- Promover los entornos de respeto en los ambientes de trabajo, considerando la igualdad de trato y la no discriminación.
- Informar sobre los derechos y responsabilidades de las y los trabajadores para preservar la prevención del acoso laboral, sexual o la violencia en el trabajo, haciendo presente el rol de garante de la salud y seguridad en el trabajo que tiene la entidad empleadora.

- Informar sobre las conductas que pueden constituir acoso laboral, y las formas de presentación del acoso sexual, su prevención, y los efectos en la salud de las mismas. Así como, sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

11. Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo de la Universidad de Tarapacá:

En el proceso de identificación de riesgos psicosociales, la Dirección de Equidad y Género, en colaboración de la Dirección de Gestión de Personas y Bienestar Laboral, deberá utilizar una metodología participativa (bipartita) y con perspectiva de género, donde a través de grupos de discusión, encuestas, entrevistas u otros similares deberá identificar aquellas situaciones o conductas presentes en la Institución que pueden desencadenar acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programará e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

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 se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral, sexual y/o violencia laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, 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 definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la Universidad abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros.
- Además, la entidad empleadora 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 Dirección de Equidad y Género, en colaboración de la Dirección de Gestión de Personas y Bienestar Laboral, informará y capacitará a la comunidad universitaria sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán.
- Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa anual de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

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

En este contexto, la protección debe abarcar a los denunciantes, las víctimas, los denunciados y los testigos, capacitando y educando respecto a la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados de los que se tomen conocimientos durante un proceso de investigación y prohibiendo acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica, o evitando que dichas acciones puedan perjudicar sus aportes durante las investigaciones.

Además, la Dirección de Equidad y Género de la Universidad, debe realizar las gestiones preventivas necesarias encaminadas a evitar denuncias inconsistentes, capacitando e informando oportunamente sobre los elementos básicos de una denuncia y los antecedentes necesarios para que esta tenga coherencia y completitud, conforme se ha expuesto precedentemente, a través de la debida capacitación y difusión sobre los aspectos abordados por el protocolo.

13. Informar los canales de denuncias en caso de incumplimiento relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo y cualquier otro incumplimiento de la normativa laboral, así como el acceso a las prestaciones en materia de seguridad social.

La Dirección de Equidad y Género de la Universidad, tendrá la obligación de informar, a lo menos, semestralmente los canales institucionales disponibles para la recepción de las denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

Para lo anterior, se deberán diseñar dichos canales y generar un documento que permita evidenciar que la información fue entregada a todos y todas los y las funcionarios y funcionarias; además deben señalar si la denuncia será recibida por la Unidad correspondiente, incluyendo el respectivo correo electrónico y la dirección y/o teléfono.

Asimismo, se deberán informar las instancias estatales para denunciar el incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social. En este sentido, la información deberá contener las distintas vías o canales de denuncia y acceso, indicando portales web, telefónicos y presenciales.

No obstante, lo anteriormente expuesto, también serán responsables de informar los canales disponibles para la recepción de denuncias sobre los eventuales incumplimientos, además de otras instancias distintas a la Universidad, en que pueden presentar sus denuncias o solicitar el acceso a prestaciones en materia de seguridad social, conforme a lo expuesto precedentemente, las personas que desempeñen labores de jefatura. Lo anterior, a lo menos, semestralmente.

Lo anterior, sin perjuicio del deber de denunciar aquellos hechos que pudieran ser constitutivos de delitos. (Art. 61º letra k) del D.F.L. N°29 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N.º 18.834, sobre estatuto administrativo y lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal)

14. Proporcionar a la persona afectada atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744

La Dirección de Equidad y Género, en colaboración de la Dirección de Gestión de Personas y Bienestar Laboral, deberá adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de la comunidad universitaria, informando los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad para prevenir los accidentes y enfermedades profesionales, conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

En este sentido, ante un evento de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, la Dirección de Equidad y Género de la Universidad, deberá derivar a la persona afectada al Programa de atención psicológica temprana del organismo administrador de la Ley N°16.744. Lo anterior, para abordar la eventual afectación de la salud mental de la víctima. Lo anterior, sin perjuicio de la asistencia voluntaria de la persona afectada.

En este sentido, dentro de los canales de acceso a las prestaciones de seguridad social, referidos en el numeral precedente, se deberá informar a las personas trabajadoras la posibilidad de acceder a estos programas en caso de acoso o violencia en el trabajo.

15. Comité asesor en Prevención del Acoso y Violencia Laboral

Se establecerá un comité que supervise el cumplimiento de las políticas y promueva un ambiente de trabajo inclusivo y seguro, conformado por las siguientes personas:

- a) El/la Director/a de Gestión de Personas y Bienestar de la Universidad o quien le subrogue.
- b) El/la Director/a de Servicios y Logística de la Universidad o quien le subrogue.
- c) El/la Director/a de Equidad y Género de la Universidad o quien le subrogue.
- d) Un/una representante masculino y femenino de la Asociación de Funcionarios y Funcionarias de la Universidad de Tarapacá- AFUT.
- e) Un/una representante masculino y femenino de la Asociación de Profesionales y Técnicos/as de la Universidad de Tarapacá - APROUTA.
- f) Un/una representante masculino y femenino de la Asociación de Académicos de la Universidad de Tarapacá o la entidad que les represente.

Las funciones de la Comisión Asesora serán las siguientes:

- a) Actuar como órgano consultor y asesor de la Dirección de Equidad y Género de la Universidad, brindando apoyo en las materias propias de este Protocolo, como en la

implementación de procesos, instructivos y formularios asociados con la ejecución de las materias abordadas.

b) Asesorar a la Dirección de Equidad y Género en la elaboración de planes y programas relacionados con la difusión de este Protocolo, así como en iniciativas relacionadas con la promoción de ambientes laborales saludables y buenas prácticas.

c) Revisar los informes de gestión, elaborados por la Dirección de Equidad y Género de la Universidad, con el objeto de proponer medidas y soluciones que mejoren el funcionamiento del presente protocolo.

Para estos efectos, el Comité sesionará de manera ordinariamente una vez al mes, y de forma extraordinaria cuando las circunstancias así lo requieran.

16. Mecanismos de seguimiento

La Dirección de Equidad y Género de la Universidad, en colaboración de la Dirección de Gestión de Personas y Bienestar Laboral, el Comité Asesor en Prevención del Acoso y Violencia Laboral y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, deberán evaluar 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, 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, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por los funcionarios y funcionarias de la Institución.

17. Sobre denuncias sin fundamento y animo deliberado de perjudicar a la persona denunciada

El N° 9 del artículo 62 de la ley N° 18.575 establece que contraviene especialmente el principio de probidad, efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad como ocurriría con denuncias sobre acoso-, de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada. Por su parte, las letras d) del artículo 125 de la ley N° 18.834 y e) del artículo 123 de la ley N° 18.883, prevén que la medida disciplinaria de destitución procederá, entre otras, por presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los sujetos denunciados. Lo anterior, deberá tenerse presente ante la existencia de denuncias falsas sobre acoso en las cuales se determine, a través del pertinente procedimiento disciplinario, que fueron efectuadas a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

18. Sobre otras disposiciones que regulen las materias comprendidas por la Ley N°21.643

Se entenderán incorporados en el presente Reglamento todos aquellos derechos y obligaciones establecidos por leyes de carácter general y especial, tales como la Ley N°21.369, y por las Políticas, Protocolos y Reglamentos Institucionales, que regulen alguna o algunas de las materias contenidas en los cuerpos legales y reglamentarios antes señalados. Lo anterior, además de la jurisprudencia y lineamientos dispuestos por la Contraloría General de la República, la Superintendencia de Educación Superior, y/o cualquier otra institución pertinente.

Luego, y conforme al principio de legalidad que rige la función pública, se tendrá por no escrita cualquier disposición que no sea concordante con el ordenamiento jurídico vigente y/o la jurisprudencia de la Contraloría General de la República.



UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
Universidad del Estado
Sede Iquique



UNIVERSIDAD ACREDITADA
NIVEL DE EXCELENCIA

6

AÑOS

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

HASTA JUNIO DE 2029



DIRECCIÓN DE
EQUIDAD Y GÉNERO