

PROMULGA ACUERDO N°3293 DEL CONSEJO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE TALCA QUE APRUEBA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE TALCA Y DE JA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN UNIVERSITARIA N°504 DE 2023.

VISTOS:

Las facultades que me confieren los decretos con fuerza de ley Nos. 36 de 1981 y 30 de 2023, el decreto supremo N° 95 de fecha 29 de abril de 2022, todos del Ministerio de Educación; y la resolución N° 7 de 2019 de la Contraloría General de la República.

RESUELVO:

Promúlgase el acuerdo N° 3293 del Consejo Académico de la Universidad de Talca, adoptado en su sesión N°968, de fecha 30 de julio de 2024, que aprueba el Protocola de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo de la Universidad de Talca y deja sin efecto la resolución universitaria N°504 de 2023, cuyo texto es el siguiente:

ACUERDO N°3293

VISTOS Y CONSIDERANDO:

- a) La propuesta presentada por la Dirección de Asuntos Jurídicos que cuenta con el respaldo de la Dirección de Personas.
- b) Los aportes recogidos de los integrantes de la mesa de equidad y desarrollo.
- c) 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.
- d) El decreto N°21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- e) El dictamen N°362/18 de fecha 07 de junio de 2024 de la Dirección del Trabajo que fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N°21.643 al Código del Trabajo.
- f) El oficio E516610/2024 de la Contraloría General de la República.



SE ACUERDA:

1) Aprobar el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo de la Universidad de Talca contenido en el documento adjunto y que se entiende formar parte integrante del presente acuerdo para todos los efectos.

2) Dejar sin efecto, a partir de la promulgación del presente acuerdo, lo dispuesto en resolución universitaria N°504 de 2023.

3) Facultar al rector para promulgar el presente acuerdo, sin esperar la aprobación del acta que lo contiene.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE

ISABEL HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ
SECRETARIA GENERAL

CARLOS TORRES FUCHSLOCHER
RECTOR

IHF/xsmf

Firmado Digitalmente por:
Isabel Noelia Hernandez Fernandez
31-07-2024 17:42:11

Firmado Digitalmente por:
Carlos Fernando Edgardo Torres Fuchslocher
31-07-2024 17:19:43



Código documento: 2D76A87C-B15B-4CBA-84A5-1C138B580DEE

Url de verificación : <https://firmaelectronica.otalca.cl/verificacion.php?guid=2D76A87C-B15B-4CBA-84A5-1C138B580DEE>

Pin de verificación : 2738

Aprobado por Contraloría de la Universidad de Talca

Este documento implementa Firma Electrónica Avanzada

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

TÍTULO I

ANTECEDENTES GENERALES

Artículo 1º. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Universidad de Talca 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 artículo 2º del Código del Trabajo, que señala que *“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de 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 establecido por el nuevo inciso tercero del artículo 13 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado en cuanto a que *“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”*.

Artículo 2º. 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 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 Universidad de Talca su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto la Universidad como sus académicos/as, funcionarios/as y prestadores de servicios a honorarios se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso de la Universidad, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de académicos/as, funcionarios/as y prestadores de servicios a honorarios, a apoyar a la Universidad en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de la principal responsabilidad de esta última como garante de la salud y seguridad de sus trabajadores conforme a normativa de general aplicación.

Artículo 3°. Alcance

Este protocolo se aplicará a académicos/as, funcionarios/as y prestadores/as de servicios a honorarios, incluidas jefaturas y directivos superiores de la Universidad de Talca, en todos sus campus y sedes, independiente de su relación estatutaria o contractual. Asimismo, se aplicará a los Directores de la Junta Directiva de la Universidad de Talca, o en su caso, a los Consejeros del Consejo Superior una vez que se constituya dicho órgano.

De igual modo, se aplicará, cuando corresponda, respecto de contratistas, subcontratistas, proveedores, visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias y estudiantes.

Las denuncias de acoso sexual se registrarán por la normativa pertinente, conforme lo dispuesto 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, y las resoluciones universitarias N° 1486 y 1577, ambas de 2022, o aquellas que las modifiquen o reemplacen.

Las denuncias efectuadas en contra de personas pertenecientes al estamento estudiantil, que no sean de aquellas relativas a las materias comprendidas en la Ley N° 21.369, se registrarán por la Ordenanza de Conducta Estudiantil vigente.

Artículo 4°. Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas:

- **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 otras 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.

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

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- Exhibir material de índole sexual no consentido por el destinatario, ya sea a través de redes sociales o plataformas institucionales.

- Usar o emplear expresiones de carácter sexual no consentidas en conversaciones y/o reuniones personales, presenciales o virtuales.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
- **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 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente son:

- 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 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/a trabajador/a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional/laboral con el objetivo de denigrarlo/la o menospreciarlo/la.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por cualquier medio, ya sea por mensaje escrito, 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.
- **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 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte 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.
- **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 deberá:

- 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.
- **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”.

Artículo 5°. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

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

Artículo 6°. Derechos y deberes de la Universidad de Talca y de los funcionarios y funcionarias.

a) Personas funcionarios o funcionarias

- 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 Universidad, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b) La Universidad de Talca deberá:

- 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 jefaturas, funcionarios/as y prestadores de servicios a honorarios. Para asegurar la mayor participación en instancias de capacitación, la Dirección de Personas podrá definir previamente el carácter obligatorio de una o más capacitaciones en esta materia, en el respectivo Plan Anual de Capacitación. Asimismo, la autoridad universitaria adoptará las medidas necesarias para

generar instancias de sensibilización y/o capacitación destinadas a las jefaturas en sus distintos niveles, pudiendo definir también su carácter obligatorio, cuando corresponda.

- 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.
- Adoptar las medidas correctivas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear el cumplimiento del Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el trabajo, e incorporar las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

Artículo 7º. Organización para la gestión del riesgo

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 el/la Jefe/a del Departamento de Desarrollo de Personas, en representación de los Comités Paritarios; el/la directora/a de Género; y el/la Jefe/a de la Unidad de Prevención de Riesgos.

Es responsabilidad de la Universidad la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, esta Casa de Estudios ha designado a el/la Jefe/a de la Unidad de Prevención de Riesgos.

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de las distintas sedes deberán participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas, conforme el Plan Anual de Capacitación aprobado por resolución universitaria vigente y recayendo la responsabilidad de esta materia en la Dirección de Personas.

Los trabajadores/as podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en este Protocolo a el/la Director/a de Personas. Asimismo, podrán canalizar sus inquietudes a través de su respectivo Comité Paritario, instancia que las remitirá a el/la Jefe/a del Departamento de Desarrollo de Personas.

Tratándose de empresas subcontratistas, la Universidad, en su calidad de empresa principal o mandante, a través de su respectivo/a administrador/a de contrato se coordinará con la contratista y/o subcontratista, para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

Las unidades a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes serán la Dirección de Personas y la Dirección de Género, pudiendo ser dirigidas las denuncias por las siguientes vías:

- Dirección de Género, direcciondegenero@utalca.cl, teléfono 71-2203081, anexo 3081.
- Dirección de Personas, denuncias@utalca.cl, teléfono 71-2200107, anexo 1107.

- Botón de denuncias en plataforma institucional
- Oficinas de la Dirección de Género.
- Oficinas de la Dirección de Personas.
- De manera verbal, por vía telemática, previa coordinación con el/la funcionario/a habilitado/a para recibir denuncias, de la Dirección de Personas o de la Dirección de Género.

TÍTULO II

GESTIÓN PREVENTIVA

Artículo 8°. Consideraciones generales

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. 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 suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas 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.

La Universidad se compromete en este Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos

Para estos efectos, deben tenerse en cuenta: la Política de Género, la Política de Desarrollo de Personas y la Política de Prevención de Riesgos, que se encuentren vigentes en la Universidad de Talca. Estos instrumentos se encuentran disponibles en la intranet institucional.

La Universidad de Talca declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

La Universidad de Talca reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por el gobierno universitario como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

A través del diálogo social y la mejora continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo, reforzando valores y principios para un trato digno entre todos los integrantes de la comunidad universitaria.

Artículo 9°. Identificación de los factores de riesgo

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas 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, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de 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 las distintas unidades involucradas en la implementación de este protocolo y el representante de los Comités Paritarios.

El proceso de identificación y evaluación de riesgos se formalizará mediante una resolución de la Dirección de Personas, cuyo contenido se entenderá formar parte del presente Protocolo para todo efecto.

Artículo 10°. Medidas para la 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.

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 (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.

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 los comportamientos incívicos que la Universidad de Talca abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos, mediante charlas, webinars, 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.

Las jefaturas, personal directivo, funcionarios/as y prestadores/as a honorarios, se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas, así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

La Universidad informará y capacitará a los funcionarios y a las funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante las distintas actividades que contempla el Plan de Capacitación vigente y el responsable de esta actividad será la Dirección de Personas a través del Departamento de Desarrollo de Personas.

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

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) mediante correos electrónicos y en la intranet institucional y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con la Dirección de Personas.

Así, las medidas de prevención a implementar serán capacitaciones, charlas, programas de buen trato, entre otros.

Artículo 11°. Mecanismos de seguimiento

La Universidad de Talca, con la participación de los miembros de los Comités Paritarios 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, cuando corresponda su medición; el número 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 las personas trabajadoras, solicitándolo a la Unidad de Prevención de Riesgos o al Departamento de Desarrollo de Personas.

Artículo 12°. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados

La Universidad de Talca establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral -denunciantes, denunciados, víctimas y testigos -, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica. La infracción de esta obligación dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan.

Artículo 13°. Acciones de difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios:

- Capacitaciones
- Envío de comunicados corporativos
- Gráfica institucional.

El presente Protocolo se incorporará al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Asimismo, en los convenios o contratos sobre prestación de servicios y que generen interacción entre las personas, que suscriba la Universidad con terceros, se deberá hacer expresa mención a la normativa institucional sobre esta materia, específicamente identificando el presente Protocolo y su sitio web de consulta.

TÍTULO III

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LABORAL

Artículo 14°. De la denuncia

La denuncia podrá ser presentada por escrito o en forma verbal.

La denuncia escrita podrá ser presentada en soporte papel o por vía electrónica, a través de correo electrónico, a la dirección denuncias@utalca.cl o direcciondegenero@utalca.cl, o en el botón de denuncias en intranet.

Asimismo, la denuncia podrá ser interpuesta verbalmente, de manera presencial o telemática, ante un funcionario/a de la Dirección de Personas o de la Dirección de Género, habilitado al efecto, quien deberá levantar acta de lo obrado. La persona denunciante podrá siempre solicitar que se le conceda una audiencia telemática en casos de sedes que no cuenten con personas habilitadas para la recepción de denuncias verbales. Las audiencias telemáticas deberán quedar grabadas.

Se deberá otorgar comprobante de la denuncia presentada a la persona denunciante y copia del acta en caso de denuncias verbales presenciales o telemáticas, con indicación de fecha y hora de presentación y timbre en caso de que se disponga.

La denuncia deberá contener:

- Identificación persona afectada (nombre completo, cédula de identidad, correo electrónico personal). Si la persona afectada es distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca. No se admitirán denuncias anónimas.
- Identificación de persona/s denunciada/s y sus cargos cuando sea posible.
- Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la persona denunciada.
- Relación de los hechos.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 B del Estatuto Administrativo, en estos procedimientos, se deberá indicar además, la individualización de las personas que hubieren presenciado los hechos relatados o que tuvieron noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante y también acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

La denuncia que se formule por escrito o el acta que se levante de una denuncia verbal deberá ser firmada por el denunciante. Si éste no pudiere firmar, lo hará un tercero a su ruego.

En ella podrá solicitarse que sean secretos, respecto de terceros, la identidad del denunciante o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia.

Si el denunciante formulare la petición precedente, quedará prohibida la divulgación, en cualquier forma, de esta información. La infracción de esta obligación dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan.

Las denuncias de acoso sexual se regirán por la normativa pertinente, conforme lo dispuesto por la ley N° 21.369 y la normativa institucional derivada de ella.

Las denuncias efectuadas en contra de personas pertenecientes al estamento estudiantil, que no sean de aquellas materias comprendidas en la Ley N° 21.369, se regirán por la Ordenanza de Conducta Estudiantil vigente.

Cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, se deberá informar los canales de denuncia ante el Ministerio Público o las policías, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

Artículo 15°. Tramitación inicial

Recibida una denuncia, el/la directora/a de Personas remitirá los antecedentes al Rector dentro de un plazo de 3 días hábiles, junto a un informe y la propuesta de acto administrativo. Contando con dichos antecedentes, el Rector podrá instruir un procedimiento disciplinario.

Si la denuncia fuere inconsistente, esto es, incoherente o incompleta, se otorgará a la persona denunciante un plazo de dos días para completar antecedentes o información faltante. En caso de no completarse la información, se podrá desestimar la denuncia, debiendo en tal caso la Dirección de Personas emitir informe al Rector, junto a la propuesta de acto administrativo fundado para desestimarla. Dicha resolución fundada deberá ser notificada dentro del plazo de 5 días a la persona denunciante, quien podrá ejercer el derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, establecido en el artículo 160 del Estatuto Administrativo.

Artículo 16°. De las medidas de resguardo

Al recibir la denuncia, ésta deberá ser remitida inmediatamente a el/la Director/a de Personas, a fin de implementar todas o algunas de las medidas de resguardo que señala el presente instrumento, sin perjuicio de las medidas que al efecto disponga el fiscal de la respectiva investigación, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

Para la adopción de medidas, se deberá tener en especial consideración la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Asimismo, respecto de los derechos de los funcionarios denunciantes, se deberá estar a lo establecido en el artículo 90 A del Estatuto Administrativo.

Estas medidas podrán ser confirmadas o modificadas por el fiscal designado en el procedimiento disciplinario que se instruya. No obstante, este último deberá procurar el resguardo de la persona afectada durante todo el tiempo que dure el procedimiento y hasta que se encuentre afinado.

Las medidas de resguardo adoptadas se mantendrán vigentes mientras no aparezca fundamento plausible para revertirlas o hasta que se concluya el procedimiento disciplinario.

Sin que la presente enunciación sea taxativa, se podrán adoptar las siguientes medidas:

- Separación de los espacios físicos

- Redistribución del tiempo de la jornada
- Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744.
- Sistema de teletrabajo o trabajo a distancia conforme la normativa vigente.

Artículo 17°. De la instrucción del procedimiento disciplinario

El Rector, mediante resolución universitaria, podrá instruir un procedimiento disciplinario, debiendo preferentemente designar fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales. Esta resolución será notificada a la persona denunciante.

En el proceso disciplinario, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho conocer el estado del mismo, 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 inculpado.

Artículo 18°. De las normas aplicables al procedimiento disciplinario

El procedimiento disciplinario se sustanciará conforme las normas establecidas en el Estatuto Administrativo.

Respecto de los aspectos de procedimiento no regulados, se aplicará supletoriamente la Ley N° 19.880 que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado.

Tratándose de procedimientos regidos por la Ley N° 21.369, se sustanciarán conforme a las normas especialmente contempladas para dichos procedimientos.

Por su parte, en casos de denuncias contra estudiantes, que no se refieran a materias de la Ley N° 21.369, se aplicará el procedimiento dispuesto en la Ordenanza de Conducta Estudiantil.

Artículo 19°. De las sanciones y su impugnación

Las sanciones que podrán aplicarse son las señaladas en el Estatuto Administrativo, o en su caso, aquellas dispuestas en los procedimientos regidos por la Ley N° 21.369, o en la Ordenanza de Conducta Estudiantil.

Conforme a lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 140 del Estatuto Administrativo, cuando la autoridad determine la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria por conductas de acoso sexual o acoso laboral, se deberá notificar la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante dentro del plazo de 5 días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días desde que tomó conocimiento de ella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131 del Estatuto Administrativo.

Lo anterior, sin perjuicio de los recursos administrativos contemplados en la Ley N° 19.880.

Artículo 20°. De las medidas correctivas

Las medidas correctivas tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas como del resto de los trabajadores.

Sin que la presente enumeración sea taxativa, podrán adoptarse como medidas correctivas, entre otras:

- Refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo;
- Otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran;
- Refuerzo de información sobre canales de denuncia.

Artículo 21°. Sobre denuncias falsas

Conforme a lo dispuesto en el N° 9 del artículo 62 de la ley N° 18.575, 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 se 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, la letra d) del artículo 125 de la ley N° 18.834, prevé 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 indicado en los párrafos precedentes se tendrá 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.

Artículo 22°. Sobre la obligación de activar mecanismos internos de investigación

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual o laboral, previo a recurrir a la Contraloría General de la República, será necesario que la persona denunciante active los mecanismos e instrumentos contemplados en el presente protocolo.

Sin perjuicio de lo anterior, de conformidad con el artículo 8° de la resolución exenta N° 922, de 2023, de la Contraloría General de la República, dicho organismo podrá atender los reclamos en que el interesado no se haya dirigido previamente al servicio, cuando en los hechos pudieren estar involucrados el jefe de servicio, altos directivos o alguno de los funcionarios que deban tramitar las denuncias; cuando involucren a más de un servicio; y, en general, cuando existan razones fundadas que desaconsejen presentar la denuncia ante el propio servicio. En tales casos, la denuncia deberá ingresarse a través del Portal de Atención de Reclamos Funcionarios, el cual se encuentra en línea en www.contraloria.cl/upd.

Lo anterior regirá asimismo para los procedimientos de investigación regulados en el título siguiente de este protocolo.

TÍTULO IV

INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS REALIZADAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL Y EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

Artículo 23°. Violencia en el trabajo.

En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal, aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de usuarios, clientes, proveedores de servicios, entre otros, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia por los canales señalada en el artículo 14 de este instrumento.

Recibida la denuncia, ésta deberá ser remitida inmediatamente a el/la Director/a de Personas, a fin de que, en coordinación con la unidad respectiva en que hubieren ocurrido los hechos de violencia, se implementen todas o algunas de las medidas de resguardo que se estimen pertinentes, teniendo en especial consideración la gravedad de los hechos denunciados y la seguridad de la persona denunciante.

Cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, se deberá informar los canales de denuncia ante el Ministerio Público o las policías, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

El/la Rector/a podrá disponer el inicio de un procedimiento disciplinario. La tramitación de dicho procedimiento se efectuará conforme a las normas contempladas en el Estatuto Administrativo.

En el procedimiento disciplinario que se lleve a cabo, se deberá garantizar que todas las partes involucradas sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevista u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de éstos. De todas las actuaciones se llevará registro escrito, en soporte papel o formato electrónico.

El informe de la investigación o vista fiscal incluirá las medidas correctivas que deberán implementarse por la Universidad en relación con los hechos que generaron la denuncia.

Artículo 24°. Régimen de subcontratación.

En caso de que en los canales dispuestos por la Universidad se reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, si los involucrados en los hechos son de la misma empresa, se deberá informar al denunciante que deberá denunciar ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo. Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, la Universidad deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días, a la instancia que sustanciará el procedimiento.

Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean éstas de la principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo.

Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, éste deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días desde su recepción.

Si la Universidad es la empresa principal o usuaria, será responsable de realizar la investigación, conforme al procedimiento establecido en el presente protocolo. Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes, conforme a lo dispuesto en los artículos 24 en relación al artículo 19 del Decreto

N° 21 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

TÍTULO V

NORMAS TRANSITORIAS

Artículo primero transitorio. El presente protocolo comenzará a regir el 1 de agosto de 2024, conforme lo normado en la Ley N°21.643.

Artículo segundo transitorio. Todo procedimiento de mediación y/o disciplinario ya iniciado sobre las materias del presente protocolo a la fecha entrada en vigencia, seguirá su sustanciación hasta el término, al alero de las normas que le fueron aplicables al inicio del mismo.

Tratándose de conductas o hechos que podrían ser constitutivos de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, acaecidos con anterioridad al 1 de agosto de 2024, y que no hayan sido denunciados a esa data, los procedimientos disciplinarios que se inicien al efecto deberán regirse por las disposiciones del presente protocolo en los aspectos procedimentales. Respecto de las materias sustantivas, rige el principio de irretroactividad de la ley contemplado en el artículo 19, N° 3, inciso séptimo, de la Constitución Política, conforme al cual nadie puede ser castigado con otra sanción que la que señale una ley promulgada con anterioridad a la perpetración del hecho, a menos que una nueva ley favorezca al afectado.