

IQUIQUE, 12 de Julio de 2024.-

**DECRETO EXENTO N°10-0809-24.-**

**VISTO:**

Lo dispuesto en la Ley N°18.368, que crea la Universidad Arturo Prat, el D.F.L. N°1, de 1985, que fija su Estatuto, la Ley N°21.091, sobre Educación Superior, la Ley N°21.094 sobre Universidades Estatales, y el Decreto N°149, de 22 de diciembre de 2023, de nombramiento del Rector don Alberto Martínez Quezada, actualmente en trámite, todos del Ministerio de Educación; D.F.L. N° 1 de 2000, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la Ley N°19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado; las Resoluciones N°7 de 2019 y 14 de 2022, ambas de la Contraloría General de la República; el Decreto TRA N°385/12/2024 de fecha 05 de abril de 2024 que nombra a doña Karenn Díaz Campos, en calidad de Secretaria General, y el Decreto Exento N°10-1356-23, de 06.12.2023, que promulga la Ordenanza N°1013 de 01.12.2023, que toma conocimiento de los resultados de la elección de Rector, efectuada el día 30 de octubre de 2023, y acuerda, por la unanimidad de los directores y directoras presentes, comunicar a S.E. el Sr. Presidente de la República estos resultados, proponiendo que proceda al nombramiento de don Alberto Alejandro Martínez Quezada, como Rector de la Universidad Arturo Prat, ambos de esta Corporación Universitaria; el Acta del TRICEL de la Universidad Arturo Prat, de fecha 31 de octubre de 2023, que contiene el Resultado de Escrutinio de la Elección Rector/a, todos de esta corporación universitaria.

**CONSIDERANDO:**

a.- Que, la Universidad Arturo Prat es una institución de Educación Superior de carácter estatal, creada por ley para el cumplimiento de las funciones de docencia, investigación, creación artística, innovación, extensión, vinculación con el medio y el territorio, con la finalidad de contribuir al fortalecimiento de la democracia, al desarrollo sustentable e integral del país y al progreso de la sociedad en las diversas áreas del conocimiento y dominios de la cultura. Asimismo, goza de autonomía universitaria, consagrada en el artículo 2° de la Ley N°21.094, sobre Universidades Estatales, que comprende tanto la autonomía económica, administrativa y académica.

b.- Que, el principio de Autonomía universitaria, establecido en el en el inciso 3°, del artículo 2° de la Ley 21.094, sobre Universidades Estatales, otorga a esta Corporación autonomía administrativa, para estructurar su régimen de gobierno y de funcionamiento interno de conformidad a sus estatutos y reglamentos universitarios.

c.- Que, Chile ha avanzado en el fortalecimiento de la normativa y el desarrollo de políticas públicas para la prevención y la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con perspectiva de género. Así, con motivo de la ratificación el año 2023 del Convenio N°190 sobre la violencia y el acoso, que fue adoptado, junto con la Recomendación N°206, en la Conferencia del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2019, se ha producido un avance para la erradicación de la violencia y el acoso en el trabajo, tendiente a hacer efectivo el derecho fundamental a trabajar en un ambiente laboral seguro y saludable.

d.- Que, con fecha 15 de enero de 2024, se publicó en el Diario Oficial la Ley 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, conocida como “Ley Karin”, con vigencia diferida



a contar del 1° de agosto de 2024, la cual reemplazó el artículo 211-A del Código del Trabajo, encomendando a la Superintendencia de Seguridad Social, impartir las directrices que deben contemplarse por parte de las entidades administradoras de la Ley N°16.744 en el ejercicio de la asistencia técnica a los empleadores para la elaboración e implementación del Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo; el diseño de un modelo para que los empleadores comuniquen a las personas trabajadoras los canales de denuncia de los incumplimientos de la prevención, investigación y sanción en estas materias, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social, y en la entrega de atención psicológica temprana a las personas trabajadoras afectadas.

e.- Que, la Superintendencia de Seguridad Social, en uso de las facultades que le confieren los artículos 2°, 3°, 30 y 38 letra d) de la Ley N°16.395, lo dispuesto en los artículos 12 y 74 de la Ley N°16.744 y las atribuciones encomendadas en el artículo 1° de la reseñada Ley N°21.643, mediante Circular N°3813, de fecha 07 de junio de 2024, impartió las directrices de asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la ley N°21.643 (ley Karin)

f.- Que, mediante el Decreto Exento N°10-0806-24, de fecha 12 de julio de 2024, se aprobó la Política de Prevención y Erradicación del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo de la Universidad Arturo Prat.

g.- Que, en virtud del correo electrónico de 11 de julio de 2024, de don Héctor Moya Henríquez, Director de Gestión de Personas, solicita la emisión del acto administrativo respectivo, que apruebe el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo de la Universidad Arturo Prat.

h.- Las facultades que le asisten al Sr. Rector de la Universidad, en virtud del principio de autonomía universitaria, de conformidad con los artículos 2°, letra a), de la Ley N°21.091, sobre Educación Superior; 2° de la Ley N°21.094, sobre Universidades Estatales; y artículo 10°, N°2, del D.F.L. N°1, de 1985, del Ministerio de Educación, que fija el Estatuto de la Universidad Arturo Prat, última norma que dispone que el Rector es el funcionario superior ejecutivo de la Universidad encargado de la dirección y supervisión de todas las actividades académicas, administrativas y financieras de la Universidad y que su autoridad se extiende a todo lo relativo a ella, con la sola limitación que emane de las atribuciones específicas otorgadas a la Junta Directiva.

#### DECRETO:

**ARTÍCULO ÚNICO:** Apruébase Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo de la Universidad Arturo Prat, cuyo texto es el siguiente:

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y  
PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y  
VIOLENCIA EN EL TRABAJO  
UNIVERSIDAD ARTURO PRAT**

Ruta de Validación:		
<b>Elaborado por:</b>	Comisión de Protocolo Prevención de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.	
<b>Revisado por:</b>	Dirección de Gestión de Personas	
<b>Visado por:</b>	Unidad de Jurídica Institucional	



## ÍNDICE

### I. ANTECEDENTES GENERALES.

1. Introducción.....	3
2. Objetivo.....	3
3. Alcance.....	3
4. Definiciones.....	4
5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo .....	7
6. Deberes y derechos.....	7
De la Universidad .....	7
De los funcionarios y funcionarias.....	7
7. Organización para la gestión del riesgo.....	8

### II. GESTIÓN PREVENTIVA.

Política de prevención y erradicación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo...10	
1. Identificación de los factores de riesgo.....	11
2. Medidas para la prevención.....	11
3. Mecanismo de seguimiento.....	13
4. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados.....	13
5. Difusión.....	13

### III.- DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA CON OCASIÓN DEL TRABAJO.

1. De la denuncia.....	14
1.1 Canal de ingreso de denuncias .....	14
1.2 Requisitos de la denuncia.....	14
2. De las medidas de resguardo .....	16
3. De los derechos en el procedimiento disciplinario .....	17
4. De las normas aplicables al proceso disciplinario .....	17
5. De los plazos de investigación .....	18
6. Contenido del informe de investigación .....	18
7. De las sanciones y su impugnación .....	18
8. De las medidas correctivas .....	19
9. Sobre denuncias sin fundamento o falsas .....	19

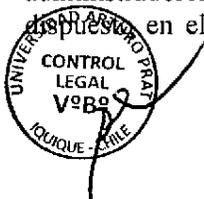
### IV. NORMAS TRANSITORAS..... 19

### V. CONTROL DE CAMBIOS..... 20

### I. ANTECEDENTES GENERALES

#### 1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Universidad Arturo Prat 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 la Ley 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado que en su artículo 13 inciso final dispone que la función pública se ejercerá proponiendo el respeto del derecho de toda persona a disfrutar de un espacio libre de violencia de acoso laboral y sexual; el artículo 14 de la misma Ley que establece que “Los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo” Agregando que podrá contar con la asistencia de los organismos administradores de la ley N°16.744, en los casos que correspondan e indica su contenido mínimo y lo dispuesto en el artículo 2° 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.

## 2. Objetivo

El objetivo de este protocolo además de cumplir con los fines del artículo 14 ya citado, 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 entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto la Universidad como la Comunidad Universitaria se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo, a través de la herramienta de medición de riesgos denominada MATRIZ DE RIESGO LEY N°21.643, como también evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda, a los resultados de su seguimiento. En el caso de la comunidad universitaria, cada integrante tiene el derecho y el deber de apoyar a la institución en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio del rol de la institución respecto de la salud y seguridad del personal.

## 3. Alcance

Este protocolo se aplicará a todo el personal de la Universidad Arturo Prat y empresas contratistas. Además, se aplicará cuando corresponda a los estudiantes, proveedores y visitantes, en todos los espacios en que se desarrollen actividades académicas, administrativas u otras con ocasión de su funcionamiento.

Las denuncias de acoso sexual se regirán 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 en Decreto Exento N°10-0968-22, de fecha 08 de septiembre de 2022 de esta Corporación Universitaria.

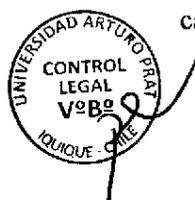
Las denuncias efectuadas en contra de personas pertenecientes al estamento estudiantil, que no sean de aquellas relativas las materias comprendidas en la Ley N°21.369, se regirán por el Reglamento del Estudiante y sus respectivas modificaciones.

## 4. Definiciones

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

- **Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realice 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).
- Preferentemente, se considerará la definición establecida en el artículo 2° de la ley 21.369. “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 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 realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni consentido por quien lo recibe.



De manera no taxativa, se ejemplificarán las siguientes conductas.

- a) Enviar mensajes o imágenes sexualizadas o participar en acoso o coerción sexualizada por cualquier medio sin el consentimiento del destinatario.
  - b) Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
  - c) Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
  - d) Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
  - e) 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 2° 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 que amenace o no la situación laboral. Son ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental:

- a) Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
  - b) Restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ejercer aislamiento, exclusión, rechazo, menosprecio, ya sea por orden de una jefatura o por iniciativa de los compañeros y/o compañeras de trabajo.
  - c) El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
  - d) Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
  - e) Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
  - f) Obligar a funcionarios y funcionarias a permanecer sin tareas para realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciarlo.
  - g) Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
  - h) Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales, mensajes de texto o por cualquier otro medio.
  - i) Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, tales como: posición social, género, orientación sexual, raza, etnia, religión, situación de discapacidad, edad, nacionalidad, identidad, expresión de género, entre otros.
  - j) Cualquier otra agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación, que amenace o perjudique la situación laboral o 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 u otra relación, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo), como, por ejemplo:
    - a) Gritos o amenazas por cualquier medio.
    - b) Uso de garabatos o palabras ofensivas por cualquier medio.
    - c) Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas, bofetadas u otras agresiones físicas.
    - d) Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos utilizados por la comunidad universitaria o su potencial muerte.
    - e) Robo o asaltos en el lugar de trabajo.
    - f) Otras conductas que resulten en lesión física, daño psicológico o muerte.
  - **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 necesaria de erradicar en los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

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

- a) Usar un tono de voz apropiado al contexto y carente de agresividad.
  - b) Evitar el lenguaje no verbal hostil y discriminatorio.
  - c) Respetar los espacios personales de los funcionarios y funcionarias, así como los elementos asociados a su cargo.
  - d) 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.

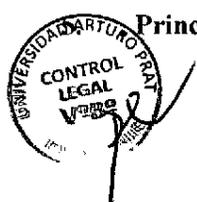
Ejemplos de sexismo hostil es:

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

El sexismo inconsciente o benévolo, 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:

- a) Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”.
- b) Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “manterrupting”.
- c) 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”.

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



La institución 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 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.

## 6. Deberes de la Universidad Arturo Prat y deberes y derechos del personal.

### De la Universidad:

- a) Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso sexual y laboral, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos, control, información y capacitación a su personal.
- b) Informar sobre los mecanismos para el ingreso de denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- c) Capacitar al personal sobre la prevención de las conductas.
- d) Asegurar la estricta confidencialidad, objetividad y celeridad de las denuncias y su investigación.
- e) Asegurar que el o la denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- f) Adoptar las medidas de acompañamiento, protección o sanción que resulten de la investigación del acoso o la violencia, velando por la garantía de un justo y debido proceso y la presunción de inocencia.
- g) Monitorear y cumplir el Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

### En cuanto al personal:

- a) Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- b) Derecho a recibir información sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la Universidad, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.
- c) Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello, a conocer el estado de su tramitación en términos generales y en armonía con el secreto o reserva de la investigación y a conocer sus resultados e impugnar la decisión adoptada.
- d) Deber de cumplir con las disposiciones del presente protocolo y sus disposiciones complementarias.
- e) Deber de veracidad y seriedad al interponer una denuncia, a proporcionar todos los antecedentes necesarios para el esclarecimiento de los hechos, cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- f) Deber de tratar a todas las personas con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- g) Deber de cumplir con la normativa de seguridad y salud en el trabajo.

## 7. 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 en conjunto con la institución o su representante, los miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO, y los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Es responsabilidad de la Universidad Arturo Prat la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la universidad ha designado a la Dirección de Gestión de Personas, a través de la Unidad de Personal y Prevención de Riesgos para dichos fines. (prevencionderiesgos@unap.cl)

Se capacitará a todos el personal sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de:



- a) Cursos presenciales y/o virtuales.
- b) Capacitaciones presenciales y/o virtuales.
- c) Charlas de socialización.
- d) Portal web institucional.
- e) Informativos a través de los correos institucionales.
- f) Otros medios que la institución disponga.

La responsable de estas actividades será la Dirección de Gestión de Personas, a través del área de Personal y Prevención de Riesgos.

El personal, podrá manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a en forma presencial o través del correo electrónico [prevencionderiesgos@unap.cl](mailto:prevencionderiesgos@unap.cl)

Toda empresa contratista y subcontratista que preste servicios para la Universidad, deberá cumplir con las normas establecidas en este protocolo para la prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, lo que deberá considerarse en las bases de las licitaciones, términos de referencia y en general en el contrato que rijan las relaciones entre la empresa y esta casa de estudios.

Las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo serán canalizadas a través de la plataforma virtual institucional [www.unap.cl](http://www.unap.cl) (servicios – Plataforma de denuncias), donde analizará su admisibilidad y en los casos que corresponda, será derivadas a las unidades correspondientes.

Sin perjuicio del canal formal de denuncias referidos precedentemente los funcionarios y funcionarias que tomen conocimiento de este tipo de conductas deberá cumplir con su obligación funcionaria de denunciar, por el canal formal establecido.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Hector Moya Henriquez	Director de Gestión de Personas	<a href="mailto:Hmoya@unap.cl">Hmoya@unap.cl</a>
Karen Jacob Chung	Directora de Equidad de Género y Diversidad.	<a href="mailto:Kjacob@unap.cl">Kjacob@unap.cl</a>
Carolina Carrasco Yanten	Jefa Unidad de Personal y Prevención de Riesgos.	<a href="mailto:Carcarrasco@unap.cl">Carcarrasco@unap.cl</a>
Norma Luza Araya	Jefa de Unidad de Desarrollo de Personas	<a href="mailto:Nluza@unap.cl">Nluza@unap.cl</a>
Maria Paz Silva Ceballos	Encargada de Oficina de Investigación Especializada – Unidad de Jurídica.	<a href="mailto:Msilvac@unap.cl">Msilvac@unap.cl</a>
Alex Zuñiga Flores	Presidente del Comité Paritario Casa Central	<a href="mailto:Azuniga@unap.cl">Azuniga@unap.cl</a>
Ariel Smith Marín	Jefe Unidad Jurídica Institucional	<a href="mailto:Asmith@unap.cl">Asmith@unap.cl</a>
Jorge Silva Améstica	Presidente Gremio Académicos AFAUNAP	<a href="mailto:Josilva@unap.cl">Josilva@unap.cl</a>
Francesca Pallauta Pallauta	Representante Asociación de funcionarios ANFUNAP	<a href="mailto:Fpallaut@unap.cl">Fpallaut@unap.cl</a>
Cristian Córdova Arriagada	Encargado Prevención de Riesgos Sede Victoria y CDV Santiago	<a href="mailto:Ccordova@unap.cl">Ccordova@unap.cl</a>
Thearen Monsalve Carrillo	Encargada Area de Prevención de Riesgos	<a href="mailto:Thmosal@unap.cl">Thmosal@unap.cl</a>

Según lo dispuesto en la Ley 19.296, las organizaciones gremiales podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento para mejorar la prevención de los riesgos establecidos en este protocolo.



## II. GESTIÓN PREVENTIVA

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. La entidad empleadora elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, siendo revisada cada dos años.

Esta política declarará que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas **intolerables, no permitidas** en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

### POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

La presente Política de Prevención y Erradicación del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo es el compromiso de la Universidad Arturo Prat para proporcionar un espacio y ambiente laboral libre de conductas de violencia y acoso sexual y laboral para todas las personas que forman parte de su comunidad, incluyendo al personal de empresas contratistas y visitantes.

La Universidad Arturo Prat reconoce que las conductas de acoso sexual, laboral y violencia pueden derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo, así como también producto de comportamientos incívicos y sexistas; por lo que se compromete a gestionar estos riesgos y abordar dichos comportamientos, de manera de proporcionar un espacio y ambiente de trabajo respetuoso, seguro, saludable y libre de todo tipo de vulneración, intimidación, humillación u hostigamiento para todas las personas con prescindencia de su posición, género, orientación sexual, raza, etnia, religión, situación de discapacidad, edad, nacionalidad, identidad y expresión de género.

La promoción de una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo es responsabilidad de todas las personas que forman parte de la institución.

#### Principios de la Política de Prevención y Erradicación del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo

- a) Respeto: Las personas que integran el personal de la Universidad, cualquiera sea su calidad jurídica, serán respetadas, valoradas y reconocidas independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, situación de discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.
- b) Seguridad: La institución se compromete a crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.
- c) Participación y Diálogo Social: Se manifiesta el compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las el personal y la Universidad, asegurando que los protocolos que abordan estas temáticas se de manera colaborativa, participativa y representativa, con aportes de todas las partes interesadas.
- d) Control de los riesgos en su origen: Eliminar o controlar el riesgo, potenciando factores psicosociales protectores, promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, erradicando aquellas conductas incíviles y el sexismo que puedan ser el preámbulo para el desarrollo potencial del acoso o la violencia en el trabajo.



e) Perspectiva de género: La perspectiva de género permite considerar en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder o jerarquía asimétricas en la sociedad.

Estos principios se articulan con los lineamientos y los valores declarados por nuestra institución, reconociéndose la Universidad Arturo Prat como un espacio participativo, pluralista, democrático, respetuosos de los derechos humanos y promotor del reconocimiento de la diversidad social y cultural de los territorios.

Esta Política de Prevención y Erradicación del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo elaborada de manera participativa y colaborativa, será difundida en la comunidad universitaria a través de charlas, talleres de sensibilización y socialización u otras que la institución estime pertinente.

El proceso de revisión y evaluación de esta Política se llevará a cabo, participativamente, cada dos años.

## 1. 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.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM].

El proceso de identificación y evaluación de riesgos se formalizará mediante el acto administrativo correspondiente, cuyo contenido se entenderá formar parte del presente Protocolo para todo efecto.

## 2. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos a través de la MATRIZ DE RIESGOS LEY N°21.643, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a erradicar 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.

- a) 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.
- b) Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión del personal de las áreas o unidades afectadas.
- c) Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la universidad, abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo mediante charlas y capacitaciones presenciales y virtuales, socializaciones, cartillas informativas u otros.
- d) 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.
- e) La Universidad informará de los canales para interponer las denuncias y las sanciones que podrían aplicarse a las personas que incurran en las conductas.

Todo el personal, independiente de su calidad jurídica o jerarquía serán capacitadas 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 y sus eventuales sanciones. Así también se informará sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

La universidad informará y capacitará a su personal sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, las cuales se encuentran planificadas de acuerdo al programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Dichas actividades serán de responsabilidad de la Dirección de Gestión de Personas, a través de la Unidad de Personal y Prevención de Riesgos.

Finalmente, el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo se dará a conocer al personal mediante portal web (pop up), correos electrónicos y otros mecanismos que la institución indique, para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con la Unidad de Personal y Prevención de Riesgos [prevencionderiesgos@unap.cl](mailto:prevencionderiesgos@unap.cl)

<b>MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR</b>
Capacitaciones presenciales y virtuales.
Charlas Presenciales y virtuales.
Difusión mediante infografía, flyer y videos corporativos.
Campañas preventivas.
Reforzamiento Manual de buen trato para una sana ciber convivencia.
Otras acciones que defina la institución.

### **3. Mecanismos de seguimiento**

La universidad, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad e integrantes del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, evaluarán cada año el cumplimiento de las medidas preventivas programadas y su eficacia, identificandó aspectos para mejorar 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 universidad, 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 solicitándolo a [prevencionderiesgos@unap.cl](mailto:prevencionderiesgos@unap.cl)

### **4. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados y de protección.**

La Universidad Arturo Prat, 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 de la investigación, prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

Entre las medidas de resguardo que puedan adoptarse, sin que estas sean taxativas, están las siguientes:

- 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.
- Otras medidas que se adopte quien investigue los hechos denunciados en el contexto de un procedimiento disciplinario.

## 5. Difusión.

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a los funcionarios y funcionarias, a través de todos los medios físicos y electrónicos que disponga la institución.

Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo de nuestra institución, el cual debe ser nuevamente difundido a nuestros funcionarios y funcionarias dada su actual modificación.

Dicho documento, será dado a conocer en el proceso de contratación de inducción de seguridad y salud en el trabajo.

## III.- DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA CON OCASIÓN DEL TRABAJO.

### 1.- De la denuncia

#### 1.1 - Canal de Ingreso de Denuncia

Las denuncias que den lugar al procedimiento de acoso sexual, laboral y violencia con ocasión del trabajo deberán ingresarse vía electrónica a través de la plataforma denominada Canal Único de Denuncias (CUD), disponible en un banner en la intranet del sitio institucional [www.unap.cl](http://www.unap.cl). Del mismo modo el(la) denunciante, podrá presentar la denuncia verbalmente ante un funcionario/a de la Dirección de Gestión de Personas o de la Dirección de la Equidad Género, habilitado para tal efecto, quien deberá levantar acta de lo obrado para luego de ello, ingresarla al Canal Único de Denuncias (CUD) institucional, para continuar con su tramitación. Realizado el ingreso de la denuncia el CUD, otorgará un comprobante de la presentación realizada, la que indicará y fijará la fecha y hora del ingreso a la plataforma. En caso de indisponibilidad de la plataforma Canal Único de Denuncias (CUD), excepcionalmente y ante la indisponibilidad de la plataforma, la denuncia podrá ser presentada y recepcionada en formato físico ante el funcionario/a designado al efecto, quien extenderá el comprobante de recepción que indicará la fecha y hora del ingreso de la denuncia.

#### 1.2.- Requisitos de la Denuncia

Una vez ingresada la presentación será examinada por un funcionario/a designado al efecto, quien realizará una revisión a fin de determinar si ésta cumple con los requisitos mínimos legales para iniciar su tramitación a través del procedimiento que corresponda. Dicho análisis estará dirigido a establecer si la denuncia cuenta con todos los antecedentes necesarios para su adecuada tramitación o si ésta versa sobre hechos respecto de los cuales es necesario activar las vías o protocolos internos de investigación (hechos no constitutivos de investigación).

La denuncia deberá contener al menos:

- Identificación persona afectada (nombre completo, cédula de identidad, domicilio, correo electrónico institucional y/o personal, o teléfono de contacto). Si la persona afectada es distinta del denunciante deberá indicar dicha información y acreditar la representación que invoca.
- Identificación de persona/s denunciada/s y su cargo cuando sea conocido por el/la denunciante. La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieron noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
- Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con el/la persona denunciada.
- Relación circunstanciada de los hechos.
- Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.



Si en el análisis de la denuncia se puede establecer que los hechos son completamente inconsistentes o no se encuadran en las hipótesis normativas para ser investigados por ninguna de las vías o protocolos internos (hechos no constitutivos de investigación), esta decisión será comunicada a la o el denunciante, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde su ingreso, por el medio de notificación señalado en su presentación. Respecto de esta decisión el/la denunciante podrá agregar nuevos antecedentes que fundamenten de mejor manera su denuncia, lo que deberá realizar en el plazo de 3 días hábiles contados desde la notificación de inconsistencia o de ser hechos no constitutivos de investigación bajo apercibimiento de tenerse por no presentada. Transcurrido éste último plazo sin que se hubiere agregado nuevos antecedentes por el o la denunciante, se comunicará de este hecho al Rector(a) a fin de que instruya a la Unidad Jurídica Institucional la emisión del acto administrativo que archive la denuncia definitivamente lo que deberá realizar dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde el requerimiento del acto. Si habiendo transcurrido el término de 3 días hábiles desde la interposición, sin que la autoridad se hubiere pronunciado sobre la procedencia de la denuncia, entonces se tendrá por presentada, sin perjuicio de lo que se determine durante el curso del procedimiento disciplinario respectivo.

Si en el análisis de la denuncia, se establece la falta alguno de los requisitos mínimos para su interposición, se comunicará a la o el denunciante, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde el ingreso de la denuncia, el requisito faltante para iniciar su tramitación. El o la denunciante deberá complementar su denuncia e indicar el requisito faltante, en el plazo de 3 días hábiles contados desde la comunicación de denuncia incompleta. Igualmente, si el antecedente faltante obra o es de conocimiento de la institución, ésta deberá complementar dicha información en el plazo antes indicado a fin de dar tramitación a la denuncia. Si habiéndose requerido la complementación a la o el denunciante o si la información no es conocida por la institución y la complementación no se realice dentro de los 3 días siguientes a la comunicación de denuncia incompleta, se comunicará de este hecho al Rector(a) a fin de que instruya a la Unidad Jurídica Institucional la emisión del acto administrativo que archive la denuncia definitivamente, lo que deberá realizar dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde el requerimiento del acto.

Habiéndose producido el análisis de la denuncia y si ésta cumple con los requisitos mínimos legales antes indicados, el/la funcionario/a designado/a, deberá dentro del plazo de 3 días desde su interposición proceder a la derivación de la denuncia inmediatamente si se trata de supuestos de la ley N°21.369, o comunicará al Rector(a) la vía o protocolo interno de investigación que corresponda a fin de que instruya la tramitación de la denuncia.

Si del análisis de la denuncia, se establece que es de aquellas que se encuadra en los supuestos 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, deberá ser inmediatamente derivada a la oficina de investigación especializada la cual es la responsable de llevar a cabo el procedimiento regulado en el Decreto Exento N°10-0968-22 de 8 de septiembre de 2022 o sus modificaciones, lo anterior dentro del plazo de 3 días desde la interposición de la denuncia.

Si del análisis de la denuncia, se establece que es de aquellas que NO se encuadra en los supuestos de la ley N°21.369, y corresponda a personas pertenecientes al estamento estudiantil, respecto de los cuales se deba aplicar ya sea el Reglamento del Estudiante aprobado por Decreto Exento N°1951 de fecha 30 de Diciembre del 2008 y el Reglamento de Prevención y Tratamiento del Acoso, Violencia y Discriminación Arbitraria en la Comunidad Universitaria aprobado por el Decreto Exento N° 0550 de 02 de abril de 2018 o sus respectivas modificaciones, será derivado al/la Receptor/a de Denuncias quien la conducirá a la Comisión Evaluadora de Denuncias para la instrucción del proceso pertinente que le corresponde; o, de acuerdo a la gravedad de los hechos denunciados, derivar inmediatamente al Rector(a) de la Universidad para que instruya a la Unidad Jurídica Institucional el inicio del procedimiento disciplinario correspondiente, lo anterior dentro del plazo de 3 días desde la interposición de la denuncia. La emisión del acto administrativo que instruya el procedimiento disciplinario se deberá realizar dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde el ingreso del requerimiento del acto a la Unidad Jurídica. Paralelamente se deberá poner en conocimiento del inicio del procedimiento disciplinario a la Dirección de Asuntos Estudiantiles de la Universidad, a fin de que realice el acompañamiento de apoyo profesional que corresponda a él o la estudiante denunciante.

La entrada en vigencia de la Ley N° 21.643 (Ley Karin), generó una serie de modificaciones en las leyes N°s. 18.575 y 18.834. Adicionalmente y de conformidad a las materias que regula, se ha producido una derogación parcial al Reglamento de Prevención y Tratamiento del Acoso, Violencia y Discriminación Arbitraria en la Comunidad Universitaria aprobado por el Decreto Exento N° 0550 de 02 de abril de 2018, específicamente en aquellas conductas que se originen en el ámbito laboral. Ahora bien, si del análisis de la denuncia, se establece que es de aquellas que NO se encuadra en los supuestos de la ley N°21.369, y corresponda a personas pertenecientes al estamento académico o estamento administrativo respecto de los cuales se deba aplicar la Ley 21.643 (Ley Karin), y las modificaciones introducidas en las leyes N°s. 18.575, 18.834, serán informadas al Rector(a) de la Universidad quien instruirá a la Unidad Jurídica el inicio del procedimiento disciplinario correspondiente, lo anterior dentro del plazo de 3 días desde la interposición de la denuncia. La emisión del acto



administrativo que instruya el procedimiento disciplinario se deberá realizar dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde el ingreso del requerimiento del acto a la Unidad Jurídica. Paralelamente, se deberá poner en conocimiento del inicio del procedimiento disciplinario a la Dirección de Gestión de Personas, a fin de que implemente algunas de las medidas de protección y resguardo que señala el presente instrumento, sin perjuicio de las medidas que al efecto disponga el/a fiscal o investigador/a en la respectiva investigación, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

Con todo, cuando los hechos denunciados puedan ser constitutivos de delitos, se deberá informar a la/el denunciante los canales de denuncia ante el Ministerio Público o las policías, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

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.

## **2.- De las medidas de resguardo**

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.

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

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.

Tratándose de la persona funcionaria denunciante, ésta no podrá ser trasladada de localidad o de la función que desempeña, sin su autorización por escrito dentro del plazo que señala la ley.

Por su parte, la persona funcionaria denunciante podrá solicitar su traslado de la localidad o de la función que desempeñen, especialmente cuando la denuncia se haya realizado en contra de un superior jerárquico. La resolución que deniega esta solicitud deberá fundarse exclusivamente en la imposibilidad material del servicio para organizar sus funciones de forma distinta. Esta decisión deberá ser adoptada por el Rector (a).

Durante toda la sustanciación del procedimiento se podrán mantener las medidas dispuestas, modificarlas o adoptar otras, considerando las particularidades del caso.

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

## **3.- De los derechos en el procedimiento disciplinario**

El Rector, mediante el acto administrativo correspondiente, instruirá un proceso disciplinario debiendo preferentemente designarse fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales. Este acto, será notificado a la persona denunciante.

En el procedimiento disciplinario, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho conocer el estado del proceso, en armonía con el secreto o reserva del procedimiento, 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 la persona inculpada.



#### 4.- De las normas aplicables al proceso disciplinario

El proceso disciplinario se sustanciará conforme las normas establecidas en el Estatuto Administrativo con las modificaciones efectuadas por la Ley N° 21.643 (Ley Karin).

Respecto de los aspectos de procedimiento no regulados, se aplicará supletoriamente la Ley N°19.880.

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

Asimismo, en casos de estudiantes, se aplicará el procedimiento dispuesto en Reglamento del Estudiante aprobado por Decreto Exento N° 1951 de fecha 30 de Diciembre del 2008 y el Reglamento de Prevención y Tratamiento del Acoso, Violencia y Discriminación Arbitraria en la Comunidad Universitaria aprobado por el Decreto Exento N° 0550 de 02 de abril de 2018 y sus modificaciones.

#### 5.- De los plazos de investigación

Sin perjuicio de lo dispuesto en el número anterior, la investigación deberá concluirse dentro de los plazos definidos en el Estatuto Administrativo, teniendo en especial consideración el principio de celeridad y otros principios que deben regir este tipo de procedimientos disciplinarios, a saber, confidencialidad, imparcialidad, y perspectiva de género.

#### 6.- Contenido del informe de investigación

El informe de la investigación contendrá al menos lo siguiente:

- a) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cedula de identidad o pasaporte.
- b) Individualización de la persona a cargo de la investigación. Se deberá registrar la circunstancia de haber recibido o no antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio según corresponda.
- c) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- d) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo de la confidencialidad de los participantes.
- e) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas
- f) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no violencia en el trabajo.
- g) La propuesta de medidas correctivas en los casos que corresponda.
- h) La propuesta de sanciones cuando correspondan

#### 7.- De las sanciones y su impugnación

Las sanciones que podrán aplicarse son las señaladas en el Estatuto Administrativo.

Tratándose de procedimientos regidos por la Ley N°21.369, se aplicarán las sanciones contempladas en la normativa que regula dichos procedimientos.

En el caso de estudiantes, se aplicarán las sanciones contempladas en el Reglamento del Estudiante, teniendo en consideración las normas del Reglamento de Prevención y Tratamiento del Acoso, Violencia y Discriminación Arbitraria en la Comunidad Universitaria aprobado por el Decreto Exento N° 0550 de 02 de abril de 2018



El acto administrativo que imponga la sanción podrá ser impugnado conforme las reglas generales en materia administrativa.

#### **8.- 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.

#### **9.- Sobre denuncias sin fundamento o falsas. -**

Es pertinente puntualizar que 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.

A su vez, 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 anterior, deberá tenerse presente cuando producto de la aplicación del presente procedimiento de investigación del acoso sexual, laboral y violencia con ocasión del trabajo, se concluya que la existencia de una denuncia falsa o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

En dichos casos, el investigador o fiscal deberá indicar a la autoridad el inicio del correspondiente procedimiento disciplinario, en contra de quien promovió la denuncia falsa, quien podrá ser destituido por faltar al principio de probidad, si se establece que se inició el procedimiento a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

#### **IV.- NORMAS TRANSITORIAS**

1.- El presente protocolo comenzará a regir el 1° de agosto de 2024, conforme lo normado en la ley N°21.643.

2.- Todo proceso disciplinario ya iniciado sobre las materias del presente protocolo a la fecha de entrada en vigencia, seguirá su sustanciación hasta el término, al alero de las normas que le fueron aplicables al inicio del mismo.

#### **NOTA:**

Este modelo de Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo está sujeto a actualizaciones por parte de la institución, mediante algún documento técnico asociado.

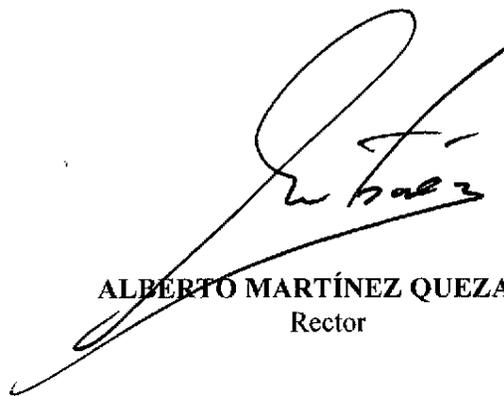


**V. CONTROL DE CAMBIOS.**

Nº de versión	Fecha de Modificación	Detalle de la Modificación	Página Nº	Decretado por
00	11/07/2024	Primera edición Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.	Todo	Unidad de Jurídica Institucional.

**ANÓTESE, PUBLIQUESE Y DÉSE CUMPLIMIENTO.**

  
**KAREN DÍAZ CAMPOS**  
Secretaría General

  
**ALBERTO MARTÍNEZ QUEZADA**  
Rector

**DISTRIBUCIÓN:**

Según envío vía e-mail a base de datos Decretos-2024.  
AMQ/KDC/asm.



**31 JUL. 2024**



**Protocolo de Prevención de Acoso  
Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo**

**CODIGO  
SG SSO-LK-02  
FECHA ELAB. 07/2024  
V. 00/2024**

# **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO UNIVERSIDAD ARTURO PRAT**

<b>Ruta de Validación:</b>		
<b>Elaborado por:</b>	Comisión de Protocolo Prevención de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.	
<b>Revisado por:</b>	Dirección de Gestión de Personas	
<b>Visado por:</b>	Unidad de Jurídica Institucional	

## ÍNDICE

### I. ANTECEDENTES GENERALES.

1. Introducción	3
2. Objetivo	3
3. Alcance	3
4. Definiciones	4
5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	7
6. Deberes y derechos	7
De la Universidad	7
De los funcionarios y funcionarias	7
7. Organización para la gestión del riesgo	8

### II. GESTIÓN PREVENTIVA.

Política de prevención y erradicación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	10
1. Identificación de los factores de riesgo	11
2. Medidas para la prevención	11
3. Mecanismo de seguimiento	13
4. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados	13
5. Difusión	13

### III.- DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA CON OCASIÓN DEL TRABAJO.

1. De la denuncia	14
1.1 Canal de ingreso de denuncias	14
1.2 Requisitos de la denuncia	14
2. De las medidas de resguardo	16
3. De los derechos en el procedimiento disciplinario	17
4. De las normas aplicables al proceso disciplinario	17
5. De los plazos de investigación	18
6. Contenido del informe de investigación	18
7. De las sanciones y su impugnación	18
8. De las medidas correctivas	19
9. Sobre denuncias sin fundamento o falsas	19

IV. NORMAS TRANSITORAS	19
V. CONTROL DE CAMBIOS	20

## I. ANTECEDENTES GENERALES

### 1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Universidad Arturo Prat 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 la Ley 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado que en su artículo 13 inciso final dispone que la función pública se ejercerá proponiendo el respeto del derecho de toda persona a disfrutar de un espacio libre de violencia de acoso laboral y sexual; el artículo 14 de la misma Ley que establece que “Los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo” Agregando que podrá contar con la asistencia de los organismos administradores de la ley N°16.744, en los casos que correspondan e indica su contenido mínimo y lo dispuesto en el artículo 2° 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.

### 2. Objetivo

El objetivo de este protocolo además de cumplir con los fines del artículo 14 ya citado, 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 entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto la Universidad como la Comunidad Universitaria se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo, a través de la herramienta de medición de riesgos denominada MATRIZ DE RIESGO LEY N°21.643, como también evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda, a los resultados de su seguimiento. En el caso de la comunidad universitaria, cada integrante tiene el derecho y el deber de apoyar a la institución en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio del rol de la institución respecto de la salud y seguridad del personal.

### 3. Alcance

Este protocolo se aplicará a todo el personal de la Universidad Arturo Prat y empresas contratistas. Además, se aplicará cuando corresponda a los estudiantes, proveedores y visitantes, en todos los espacios en que se desarrollen actividades académicas, administrativas

u otras con ocasión de su funcionamiento.

Las denuncias de acoso sexual se regirán 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 en Decreto Exento N°10-0968-22, de fecha 08 de septiembre de 2022 de esta Corporación Universitaria.

Las denuncias efectuadas en contra de personas pertenecientes al estamento estudiantil, que no sean de aquellas relativas las materias comprendidas en la Ley N°21.369, se regirán por el Reglamento del Estudiante y sus respectivas modificaciones.

#### 4. Definiciones

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

- **Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realice 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).
- Preferentemente, se considerará la definición establecida en el artículo 2° de la ley 21.369. "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 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 consentido por quien lo recibe.

De manera no taxativa, se ejemplificarán las siguientes conductas.

- a) Enviar mensajes o imágenes sexualizadas o participar en acoso o coerción sexualizada por cualquier medio sin el consentimiento del destinatario.
- b) Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- c) Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- d) Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- e) 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 2° 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 que amenace o no la situación laboral. Son ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental:

- a) Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
  - b) Restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ejercer aislamiento, exclusión, rechazo, menosprecio, ya sea por orden de una jefatura o por iniciativa de los compañeros y/o compañeras de trabajo.
  - c) El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
  - d) Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
  - e) Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
  - f) Obligar a funcionarios y funcionarias a permanecer sin tareas para realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciarlo.
  - g) Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
  - h) Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales, mensajes de texto o por cualquier otro medio.
  - i) Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, tales como: posición social, género, orientación sexual, raza, etnia, religión, situación de discapacidad, edad, nacionalidad, identidad, expresión de género, entre otros.
  - j) Cualquier otra agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación, que amenace o perjudique la situación laboral o 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 u otra relación, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo), como, por ejemplo:
    - a) Gritos o amenazas por cualquier medio.
    - b) Uso de garabatos o palabras ofensivas por cualquier medio.
    - c) Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas, bofetadas u otras agresiones físicas.
    - d) Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos utilizados por la comunidad universitaria o su potencial muerte.
    - e) Robo o asaltos en el lugar de trabajo.
    - f) Otras conductas que resulten en lesión física, daño psicológico o muerte.
  - **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 necesaria de erradicar en los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

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

- a) Usar un tono de voz apropiado al contexto y carente de agresividad.
  - b) Evitar el lenguaje no verbal hostil y discriminatorio.
  - c) Respetar los espacios personales de los funcionarios y funcionarias, así como los elementos asociados a su cargo.
  - d) 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 es:

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

El sexismo inconsciente o benévolo, 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:

- a) Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como "mansplaining",
- b) Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como "manterrupting".
- c) 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".

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **NO son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente.** Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir

conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la institución o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

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

La institución 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 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.

#### 6. Deberes de la Universidad Arturo Prat y deberes y derechos del personal.

De la Universidad:

- a) Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso sexual y laboral, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos, control, información y capacitación a su personal.
- b) Informar sobre los mecanismos para el ingreso de denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- c) Capacitar al personal sobre la prevención de las conductas.
- d) Asegurar la estricta confidencialidad, objetividad y celeridad de las denuncias y su investigación.
- e) Asegurar que el o la denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- f) Adoptar las medidas de acompañamiento, protección o sanción que resulten de la investigación del acoso o la violencia, velando por la garantía de un justo y debido proceso y la presunción de inocencia.
- g) Monitorear y cumplir el Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

En cuanto al personal:

- a) Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- b) Derecho a recibir información sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la Universidad, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

- c) Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello, a conocer el estado de su tramitación en términos generales y en armonía con el secreto o reserva de la investigación y a conocer sus resultados e impugnar la decisión adoptada.
- d) Deber de cumplir con las disposiciones del presente protocolo y sus disposiciones complementarias.
- e) Deber de veracidad y seriedad al interponer una denuncia, a proporcionar todos los antecedentes necesarios para el esclarecimiento de los hechos, cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- f) Deber de tratar a todas las personas con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- g) Deber de cumplir con la normativa de seguridad y salud en el trabajo.

## 7. 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 en conjunto con la institución o su representante, los miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO, y los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Es responsabilidad de la Universidad Arturo Prat la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la universidad ha designado a la Dirección de Gestión de Personas, a través de la Unidad de Personal y Prevención de Riesgos para dichos fines. ([prevencionderiesgos@unap.cl](mailto:prevencionderiesgos@unap.cl))

Se capacitará a todos el personal sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de:

- a) Cursos presenciales y/o virtuales.
- b) Capacitaciones presenciales y/o virtuales.
- c) Charlas de socialización.
- d) Portal web institucional.
- e) Informativos a través de los correos institucionales.
- f) Otros medios que la institución disponga.

La responsable de estas actividades será la Dirección de Gestión de Personas, a través del área de Personal y Prevención de Riesgos.

El personal, podrá manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a en forma presencial o través del correo electrónico [prevencionderiesgos@unap.cl](mailto:prevencionderiesgos@unap.cl)

Toda empresa contratista y subcontratista que preste servicios para la Universidad, deberá cumplir con las normas establecidas en este protocolo para la prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, lo que deberá considerarse en las bases de las licitaciones, términos de referencia y en general en el contrato que rija las relaciones entre la empresa y esta casa de estudios.

Las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo serán canalizadas a través de

la plataforma virtual institucional [www.unap.cl](http://www.unap.cl) (servicios – Plataforma de denuncias), donde analizará su admisibilidad y en los casos que corresponda, será derivadas a las unidades correspondientes.

Sin perjuicio del canal formal de denuncias referidos precedentemente los funcionarios y funcionarias que tomen conocimiento de este tipo de conductas deberá cumplir con su obligación funcionaria de denunciar, por el canal formal establecido.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Hector Moya Henriquez	Director de Gestión de Personas	<a href="mailto:Hmoya@unap.cl">Hmoya@unap.cl</a>
Karen Jacob Chung	Directora de Equidad de Género y Diversidad.	<a href="mailto:Kjacob@unap.cl">Kjacob@unap.cl</a>
Carolina Carrasco Yanten	Jefa Unidad de Personal y Prevención de Riesgos.	<a href="mailto:Carcarrasco@unap.cl">Carcarrasco@unap.cl</a>
Norma Luza Araya	Jefa de Unidad de Desarrollo de Personas	<a href="mailto:Nluza@unap.cl">Nluza@unap.cl</a>
Maria Paz Silva Ceballos	Encargada de Oficina de Investigación Especializada – Unidad de Jurídica.	<a href="mailto:Msilvac@unap.cl">Msilvac@unap.cl</a>
Alex Zuñiga Flores	Presidente del Comité Paritario Casa Central	<a href="mailto:Azuniga@unap.cl">Azuniga@unap.cl</a>
Ariel Smith Marín	Jefe Unidad Jurídica Institucional	<a href="mailto:Asmith@unap.cl">Asmith@unap.cl</a>
Jorge Silva Améstica	Presidente Gremio Académicos AFAUNAP	<a href="mailto:Josilva@unap.cl">Josilva@unap.cl</a>
Francesca Pallauta Pallauta	Representante Asociación de funcionarios ANFUNAP	<a href="mailto:Fpallaut@unap.cl">Fpallaut@unap.cl</a>
Cristian Córdova Arriagada	Encargado Prevención de Riesgos Sede Victoria y CDV Santiago	<a href="mailto:Ccordova@unap.cl">Ccordova@unap.cl</a>
Thearen Monsalve Carrillo	Encargada Area de Prevención de Riesgos	<a href="mailto:Thmosal@unap.cl">Thmosal@unap.cl</a>

Según lo dispuesto en la Ley 19.296, las organizaciones gremiales podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento para mejorar la prevención de los riesgos establecidos en este protocolo.

## II. GESTIÓN PREVENTIVA

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. La entidad empleadora elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, siendo revisada cada dos años.

Esta política declarará que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas **intolerables, no permitidas** en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

### **POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**

La presente Política de Prevención y Erradicación del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo es el compromiso de la Universidad Arturo Prat para proporcionar un espacio y ambiente laboral libre de conductas de violencia y acoso sexual y laboral para todas las personas que forman parte de su comunidad, incluyendo al personal de empresas contratistas y visitantes.

La Universidad Arturo Prat reconoce que las conductas de acoso sexual, laboral y violencia pueden derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo, así como también producto de comportamientos incívicos y sexistas; por lo que se compromete a gestionar estos riesgos y abordar dichos comportamientos, de manera de proporcionar un espacio y ambiente de trabajo respetuoso, seguro, saludable y libre de todo tipo de vulneración, intimidación, humillación u hostigamiento para todas las personas con prescindencia de su posición, género, orientación sexual, raza, etnia, religión, situación de discapacidad, edad, nacionalidad, identidad y expresión de género.

La promoción de una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo es responsabilidad de todas las personas que forman parte de la institución.

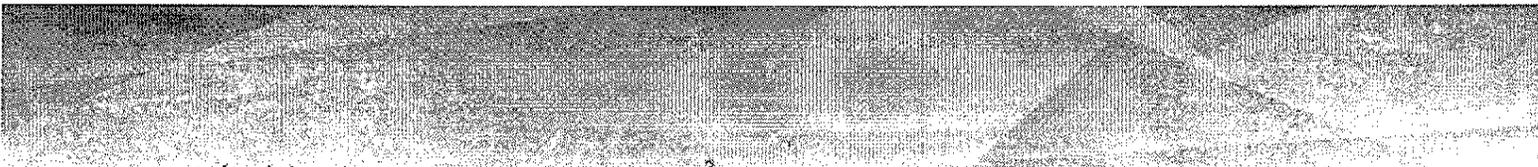
Principios de la Política de Prevención y Erradicación del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo

a) **Respeto:** Las personas que integran el personal de la Universidad, cualquiera sea su calidad jurídica, serán respetadas, valoradas y reconocidas independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, situación de discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.

b) **Seguridad:** La institución se compromete a crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.

c) **Participación y Diálogo Social:** Se manifiesta el compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las el personal y la Universidad, asegurando que los protocolos que abordan estas temáticas se de manera colaborativa, participativa y representativa, con aportes de todas las partes interesadas.

d) **Control de los riesgos en su origen:** Eliminar o controlar el riesgo, potenciando factores psicosociales protectores, promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, erradicando aquellas conductas incíviles y el sexismo que puedan ser el preámbulo para el desarrollo potencial del



acoso o la violencia en el trabajo.

e) Perspectiva de género: La perspectiva de género permite considerar en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder o jerarquía asimétricas en la sociedad.

Estos principios se articulan con los lineamientos y los valores declarados por nuestra institución, reconociéndose la Universidad Arturo Prat como un espacio participativo, pluralista, democrático, respetuosos de los derechos humanos y promotor del reconocimiento de la diversidad social y cultural de los territorios.

Esta Política de Prevención y Erradicación del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo elaborada de manera participativa y colaborativa, será difundida en la comunidad universitaria a través de charlas, talleres de sensibilización y socialización u otras que la institución estime pertinente.

El proceso de revisión y evaluación de esta Política se llevará a cabo, participativamente, cada dos años.

#### 1. 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 inciviles 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.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM].

El proceso de identificación y evaluación de riesgos se formalizará mediante el acto administrativo correspondiente, cuyo contenido se entenderá formar parte del presente Protocolo para todo efecto.

#### 2. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos a través de la MATRIZ DE RIESGOS LEY N°21.643, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a erradicar 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.

- a) 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.

- b) Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión del personal de las áreas o unidades afectadas.
- c) Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la universidad, abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo mediante charlas y capacitaciones presenciales y virtuales, socializaciones, cartillas informativas u otros.
- d) 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.
- e) La Universidad informará de los canales para interponer las denuncias y las sanciones que podrían aplicarse a las personas que incurran en las conductas.

Todo el personal, independiente de su calidad jurídica o jerarquía serán capacitadas 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 y sus eventuales sanciones. Así también se informará sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

La universidad informará y capacitará a su personal sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, las cuales se encuentran planificadas de acuerdo al programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Dichas actividades serán de responsabilidad de la Dirección de Gestión de Personas, a través de la Unidad de Personal y Prevención de Riesgos.

Finalmente, el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo se dará a conocer al personal mediante portal web (pop up), correos electrónicos y otros mecanismos que la institución indique, para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con la Unidad de Personal y Prevención de Riesgos [prevencionderiesgos@unap.cl](mailto:prevencionderiesgos@unap.cl)

<b>MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR</b>
Capacitaciones presenciales y virtuales.
Charlas Presenciales y virtuales.
Difusión mediante infografía, flyer y videos corporativos.
Campañas preventivas.
Reforzamiento Manual de buen trato para una sana ciber convivencia.

Otras acciones que defina la institución.

### 3. Mecanismos de seguimiento

La universidad, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad e integrantes del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, evaluarán cada año el cumplimiento de las medidas preventivas programadas y su eficacia, identificando aspectos para mejorar 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 universidad, 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 solicitándolo a [prevencionderiesgos@unap.cl](mailto:prevencionderiesgos@unap.cl)

### 4. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados y de protección.

La Universidad Arturo Prat, 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 de la investigación, prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

Entre las medidas de resguardo que puedan adoptarse, sin que estas sean taxativas, están las siguientes:

- 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.
- Otras medidas que se adopte quien investigue los hechos denunciados en el contexto de un procedimiento disciplinario.

### 5. Difusión.

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a los funcionarios y funcionarias, a través de todos los medios físicos y electrónicos que disponga la institución.

Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo de nuestra institución, el cual debe ser nuevamente difundido a nuestros

funcionarios y funcionarias dada su actual modificación.

Dicho documento, será dado a conocer en el proceso de contratación de inducción de seguridad y salud en el trabajo.

### **III.- DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA CON OCASIÓN DEL TRABAJO.**

#### **1.- De la denuncia**

##### **1.1 - Canal de Ingreso de Denuncia**

Las denuncias que den lugar al procedimiento de acoso sexual, laboral y violencia con ocasión del trabajo deberán ingresarse vía electrónica a través de la plataforma denominada Canal Único de Denuncias (CUD), disponible en un banner en la intranet del sitio institucional [www.unap.cl](http://www.unap.cl). Del mismo modo el(la) denunciante, podrá presentar la denuncia verbalmente ante un funcionario/a de la Dirección de Gestión de Personas o de la Dirección de la Equidad Género, habilitado para tal efecto, quien deberá levantar acta de lo obrado para luego de ello, ingresarla al Canal Único de Denuncias (CUD) institucional, para continuar con su tramitación. Realizado el ingreso de la denuncia el CUD, otorgará un comprobante de la presentación realizada, la que indicará y fijará la fecha y hora del ingreso a la plataforma. En caso de indisponibilidad de la plataforma Canal Único de Denuncias (CUD), excepcionalmente y ante la indisponibilidad de la plataforma, la denuncia podrá ser presentada y recepcionada en formato físico ante el funcionario/a designado al efecto, quien extenderá el comprobante de recepción que indicará la fecha y hora del ingreso de la denuncia.

##### **1.2.- Requisitos de la Denuncia**

Una vez ingresada la presentación será examinada por un funcionario/a designado al efecto, quien realizará una revisión a fin de determinar si ésta cumple con los requisitos mínimos legales para iniciar su tramitación a través del procedimiento que corresponda. Dicho análisis estará dirigido a establecer si la denuncia cuenta con todos los antecedentes necesarios para su adecuada tramitación o si ésta versa sobre hechos respecto de los cuales es necesario activar las vías o protocolos internos de investigación (hechos no constitutivos de investigación).

La denuncia deberá contener al menos:

- Identificación persona afectada (nombre completo, cédula de identidad, domicilio, correo electrónico institucional y/o personal, o teléfono de contacto). Si la persona afectada es distinta del denunciante deberá indicar dicha información y acreditar la representación que invoca.
- Identificación de persona/s denunciada/s y su cargo cuando sea conocido por el/la denunciante. La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
- Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con el/la persona denunciada.
- Relación circunstanciada de los hechos.
- Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

Si en el análisis de la denuncia se puede establecer que los hechos son completamente inconsistentes o no se encuadran en las hipótesis normativas para ser investigados por ninguna de las vías o protocolos internos (hechos no constitutivos de investigación), esta decisión será comunicada a la o el denunciante, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde su ingreso, por el medio de notificación señalado en su presentación. Respecto de esta decisión el/la denunciante podrá agregar nuevos antecedentes que fundamenten de mejor manera su denuncia, lo que deberá realizar en el plazo de 3 días hábiles contados desde la notificación de inconsistencia o de ser hechos no constitutivos de investigación bajo apercibimiento de tenerse por no presentada. Transcurrido éste último plazo sin que se hubiere agregado nuevos antecedentes por el o la denunciante, se comunicará de este hecho al Rector(a) a fin de que instruya a la Unidad Jurídica Institucional la emisión del acto administrativo que archive la denuncia definitivamente lo que deberá realizar dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde el requerimiento del acto. Si habiendo transcurrido el término de 3 días hábiles desde la interposición, sin que la autoridad se hubiere pronunciado sobre la procedencia de la denuncia, entonces se tendrá por presentada, sin perjuicio de lo que se determine durante el curso del procedimiento disciplinario respectivo.

Si en el análisis de la denuncia, se establece la falta alguno de los requisitos mínimos para su interposición, se comunicará a la o el denunciante, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde el ingreso de la denuncia, el requisito faltante para iniciar su tramitación. El o la denunciante deberá complementar su denuncia e indicar el requisito faltante, en el plazo de 3 días hábiles contados desde la comunicación de denuncia incompleta. Igualmente, si el antecedente faltante obra o es de conocimiento de la institución, ésta deberá complementar dicha información en el plazo antes indicado a fin de dar tramitación a la denuncia. Si habiéndose requerido la complementación a la o el denunciante o si la información no es conocida por la institución y la complementación no se realice dentro de los 3 días siguientes a la comunicación de denuncia incompleta, se comunicará de este hecho al Rector(a) a fin de que instruya a la Unidad Jurídica Institucional la emisión del acto administrativo que archive la denuncia definitivamente, lo que deberá realizar dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde el requerimiento del acto.

Habiéndose producido el análisis de la denuncia y si ésta cumple con los requisitos mínimos legales antes indicados, el/la funcionario/a designado/a, deberá dentro del plazo de 3 días desde su interposición proceder a la derivación de la denuncia inmediatamente si se trata de supuestos de la ley N°21.369, o comunicará al Rector(a) la vía o protocolo interno de investigación que corresponda a fin de que instruya la tramitación de la denuncia.

Si del análisis de la denuncia, se establece que es de aquellas que se encuadra en los supuestos 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, deberá ser inmediatamente derivada a la oficina de investigación especializada la cual es la responsable de llevar a cabo el procedimiento regulado en el Decreto Exento N°10-0968-22 de 8 de septiembre de 2022 o sus modificaciones, lo anterior dentro del plazo de 3 días desde la interposición de la denuncia.

Si del análisis de la denuncia, se establece que es de aquellas que NO se encuadra en los supuestos de la ley N°21.369, y corresponda a personas pertenecientes al estamento estudiantil, respecto de los cuales se deba aplicar ya sea el Reglamento del Estudiante aprobado por Decreto Exento N°1951 de fecha 30 de Diciembre del 2008 y el Reglamento de Prevención y Tratamiento del Acoso, Violencia y Discriminación Arbitraria en la Comunidad Universitaria aprobado por el Decreto Exento N° 0550 de 02 de abril de 2018 o sus respectivas modificaciones, será derivado al/la Receptor/a de Denuncias quien la conducirá a la Comisión Evaluadora de Denuncias para la instrucción del proceso pertinente que le corresponde; o, de acuerdo a la gravedad de los hechos denunciados, derivar inmediatamente al Rector(a) de la Universidad para que instruya a la Unidad Jurídica Institucional el inicio del procedimiento disciplinario correspondiente, lo anterior dentro del plazo de 3 días desde la interposición de la denuncia. La emisión

del acto administrativo que instruya el procedimiento disciplinario se deberá realizar dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde el ingreso del requerimiento del acto a la Unidad Jurídica. Paralelamente se deberá poner en conocimiento del inicio del procedimiento disciplinario a la Dirección de Asuntos Estudiantiles de la Universidad, a fin de que realice el acompañamiento de apoyo profesional que corresponda a él o la estudiante denunciante.

La entrada en vigencia de la Ley N° 21.643 (Ley Karin), generó una serie de modificaciones en las leyes N°s. 18.575 y 18.834. Adicionalmente y de conformidad a las materias que regula, se ha producido una derogación parcial al Reglamento de Prevención y Tratamiento del Acoso, Violencia y Discriminación Arbitraria en la Comunidad Universitaria aprobado por el Decreto Exento N° 0550 de 02 de abril de 2018, específicamente en aquellas conductas que se originen en el ámbito laboral. Ahora bien, si del análisis de la denuncia, se establece que es de aquellas que NO se encuadra en los supuestos de la ley N°21.369, y corresponda a personas pertenecientes al estamento académico o estamento administrativo respecto de los cuales se deba aplicar la Ley 21.643 (Ley Karin), y las modificaciones introducidas en las leyes N°s. 18.575, 18.834, serán informadas al Rector(a) de la Universidad quien instruirá a la Unidad Jurídica el inicio del procedimiento disciplinario correspondiente, lo anterior dentro del plazo de 3 días desde la interposición de la denuncia. La emisión del acto administrativo que instruya el procedimiento disciplinario se deberá realizar dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde el ingreso del requerimiento del acto a la Unidad Jurídica. Paralelamente, se deberá poner en conocimiento del inicio del procedimiento disciplinario a la Dirección de Gestión de Personas, a fin de que implemente algunas de las medidas de protección y resguardo que señala el presente instrumento, sin perjuicio de las medidas que al efecto disponga el/a fiscal o investigador/a en la respectiva investigación, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

Con todo, cuando los hechos denunciados puedan ser constitutivos de delitos, se deberá informar a la/el denunciante los canales de denuncia ante el Ministerio Público o las policías, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

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.

## **2.- De las medidas de resguardo**

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.

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

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.

Tratándose de la persona funcionaria denunciante, ésta no podrá ser trasladada de localidad o de la función que desempeña, sin su autorización por escrito dentro del plazo que señala la ley.

Por su parte, la persona funcionaria denunciante podrá solicitar su traslado de la localidad o de la función que desempeñen, especialmente cuando la denuncia se haya realizado en contra de un superior jerárquico. La resolución que deniega esta solicitud deberá fundarse exclusivamente en la imposibilidad material del servicio para organizar sus funciones de forma distinta. Esta decisión deberá ser adoptada por el Rector (a).

Durante toda la sustanciación del procedimiento se podrán mantener las medidas dispuestas, modificarlas o adoptar otras, considerando las particularidades del caso.

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

### **3.- De los derechos en el procedimiento disciplinario**

El Rector, mediante el acto administrativo correspondiente, instruirá un proceso disciplinario debiendo preferentemente designarse fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales. Este acto, será notificado a la persona denunciante.

En el procedimiento disciplinario, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho conocer el estado del proceso, en armonía con el secreto o reserva del procedimiento, 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 la persona inculpada.

### **4.- De las normas aplicables al proceso disciplinario**

El proceso disciplinario se sustanciará conforme las normas establecidas en el Estatuto Administrativo con las modificaciones efectuadas por la Ley N° 21.643 (Ley Karin).

Respecto de los aspectos de procedimiento no regulados, se aplicará supletoriamente la Ley N°19.880.

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

Asimismo, en casos de estudiantes, se aplicará el procedimiento dispuesto en Reglamento del Estudiante aprobado por Decreto Exento N° 1951 de fecha 30 de Diciembre del 2008 y el Reglamento de Prevención y Tratamiento del Acoso, Violencia y Discriminación Arbitraria en la Comunidad Universitaria aprobado por el Decreto Exento N° 0550 de 02 de abril de 2018 y sus modificaciones.

## **5.- De los plazos de investigación**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el número anterior, la investigación deberá concluirse dentro de los plazos definidos en el Estatuto Administrativo, teniendo en especial consideración el principio de celeridad y otros principios que deben regir este tipo de procedimientos disciplinarios, a saber, confidencialidad, imparcialidad, y perspectiva de género.

## **6.- Contenido del informe de investigación**

El informe de la investigación contendrá al menos lo siguiente:

- a) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cedula de identidad o pasaporte.
- b) Individualización de la persona a cargo de la investigación. Se deberá registrar la circunstancia de haber recibido o no antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio según corresponda.
- c) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- d) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo de la confidencialidad de los participantes.
- e) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas
- f) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no violencia en el trabajo.
- g) La propuesta de medidas correctivas en los casos que corresponda.
- h) La propuesta de sanciones cuando correspondan

## **7.- De las sanciones y su impugnación**

Las sanciones que podrán aplicarse son las señaladas en el Estatuto Administrativo.

Tratándose de procedimientos regidos por la Ley N°21.369, se aplicarán las sanciones contempladas en la normativa que regula dichos procedimientos.

En el caso de estudiantes, se aplicarán las sanciones contempladas en el Reglamento del Estudiante, teniendo en consideración las normas del Reglamento de Prevención y Tratamiento del Acoso, Violencia y Discriminación Arbitraria en la Comunidad Universitaria aprobado por el Decreto Exento N° 0550 de 02 de abril de 2018

El acto administrativo que imponga la sanción podrá ser impugnado conforme las reglas generales en materia administrativa.

## **8.- 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.

## **9.- Sobre denuncias sin fundamento o falsas. -**

Es pertinente puntualizar que 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.

A su vez, 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 anterior, deberá tenerse presente cuando producto de la aplicación del presente procedimiento de investigación del acoso sexual, laboral y violencia con ocasión del trabajo, se concluya que la existencia de una denuncia falsa o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

En dichos casos, el investigador o fiscal deberá indicar a la autoridad el inicio del correspondiente procedimiento disciplinario, en contra de quien promovió la denuncia falsa, quien podrá ser destituido por faltar al principio de probidad, si se establece que se inició el procedimiento a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

## **IV.- NORMAS TRANSITORIAS**

**1.-** El presente protocolo comenzará a regir el 1° de agosto de 2024, conforme lo normado en la ley N°21.643.

**2.-** Todo proceso disciplinario ya iniciado sobre las materias del presente protocolo a la fecha de entrada en vigencia, seguirá su sustanciación hasta el término, al alero de las normas que le fueron aplicables al inicio del mismo.

**NOTA:**

Este modelo de Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo está sujeto a actualizaciones por parte de la institución, mediante algún documento técnico asociado.

**V. CONTROL DE CAMBIOS.**

<b>N° de versión</b>	<b>Fecha de Modificación</b>	<b>Detalle de la Modificación</b>	<b>Página N°</b>	<b>Decretado por</b>
00	11/07/2024	Primera edición Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.	Todo	Unidad de Jurídica Institucional.

