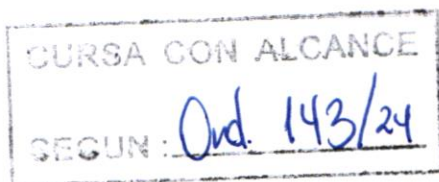




UNIVERSIDAD  
DE ATACAMA

VICERRECTORIA DE ASUNTOS  
ECONÓMICOS Y GESTIÓN INSTITUCIONAL  
Departamento de Recursos Humanos



**APRUEBA PROTOCOLO DE  
PREVENCIÓN ACOSO LABORAL, ACOSO  
SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO  
DE LA UNIVERSIDAD DE ATACAMA**

Copiapó, 06 de septiembre de 2024

**RESOLUCIÓN EXENTA N° 371**

**VISTOS:**

Lo dispuesto en los D.F.L. N°37, de 1981 y N°13, de 2023, el D.S. N°137, de 2022, las leyes N°21.091 y N°21.094 todos del Ministerio de Educación; el D.F.L. N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda; el D.F.L. N°1, de 2000, la ley N° 19.880, ambos del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; Las Resoluciones N° 18 de 2017, N° 6 y N° 7 de 2019, todas de la Contraloría General de la República; Los Decretos U.D.A. N°10, de 2000; N°104 de 2000 y n°142 de 2008 y sus respectivas modificaciones:

**CONSIDERANDO:**

El ORD. N°441, de 06 de septiembre de 2024, de la Jefa del Departamento de Recursos Humanos, en el cual solicita aprobación mediante acto administrativo de **“PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE ATACAMA”**.

**RESUELVO:**

**1° PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE ATACAMA**, según se señala a continuación:

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

**Artículo N° 01. Antecedentes Generales**

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Universidad de Atacama ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso 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, 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, laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Por su parte, el nuevo artículo 14 de la Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, 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. Podrá contar con la asistencia de los organismos administradores de la ley N°16.744, en los casos que corresponda



REX. N°371/2024; Reg. I; Hoja n°1



Ahora bien, considerando que la Universidad de Atacama se encuentra sujeta a las disposiciones de la Ley N°21.369 se deberá realizar la adecuación de sus protocolos, incorporando las materias que resulten aplicables.<sup>1</sup>

### Artículo N° 02. Objetivo

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso laboral 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 de Atacama como los(as) funcionarios(as) se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los(as) funcionarios(as), a apoyar a la universidad en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los(as) funcionarios(as) conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

### Artículo N° 03. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todos quienes tengan una relación laboral con la Universidad de Atacama, como también a las personas contratadas bajo la modalidad de convenios a honorarios, en todas sus dependencias, campus y sedes.

En cuanto a la violencia en el trabajo, el protocolo se aplicará según resulte pertinente a quienes tengan la calidad de terceros ajenos a la relación laboral, con ocasión de la prestación de servicios por parte de clientes, proveedores, contratistas, subcontratistas, usuarios, visitas, entre otros, cuando ejerzan conductas que afecten a funcionarios (as) de la Universidad de Atacama.

En cuanto a los y las estudiantes se regirán por lo establecido en la Ordenanza de Derechos y Deberes, o su equivalente y las disposiciones del Modelo de Prevención y Sanción en el marco de la Ley N°21.369, según corresponda.

### Artículo N° 04. Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo:

**4.1. Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más funcionarios(as), en contra de otro u otros funcionarios(as), por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para él, la 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, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental:

- Juzgar el desempeño de un funcionario(a) de manera ofensiva.

<sup>1</sup> Resolución Exenta N°283 de 07 de septiembre de 2022 que aprueba la Política de Género de la Universidad de Atacama, incorporando los modelos de prevención y Ordenanza de sanción e Investigación de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria; Ordenanza de Derechos y Deberes de los estudiantes Decreto Universitario 030 de 2002 o su equivalente. Se considerará para las adecuaciones de igual forma la Política de Inclusión y Equidad Educativa aprobada mediante Resolución Exenta N°558 de fecha 27 de noviembre de 2023 y la Ley N°21.690.





- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de una jefatura o por iniciativa de los pares de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciarlo.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

#### 4.2. Acoso Sexual:

Entendiéndose por tal, el que una persona realice, en forma indebida y 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. (Inciso 2 artículo 2 del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica entre otras conductas, insinuaciones sexuales no deseadas o no consentidas, 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 aceptado por quien lo recibe, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral del afectado no es tolerable.<sup>2</sup>

Tanto el acoso sexual como laboral pueden desarrollarse de la siguiente manera:

- a) Acoso horizontal: Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la organización.
- b) Acoso vertical descendente: Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la institución, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- c) Acoso vertical ascendente: Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- d) Acoso mixto o complejo. Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.<sup>3</sup>

**4.3. Violencia en el trabajo ejercido por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de

<sup>2</sup> Circular 3807 de 7 de junio de 2024 de la Superintendencia de Seguridad Social.

<sup>3</sup> Decreto N°21 de 3 de julio de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.





clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo), como por ejemplo:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, empujones, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

**4.4 Riesgos psicosociales laborales:** son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad, e la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son importantes en los centros de trabajo.

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

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

**4.5. Comportamientos incívicos:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

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

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

**4.6. 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:

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





El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

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

#### **Conductas propias del desempeño laboral:**

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 empresa 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(a) sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

#### **Artículo N° 05. Principios de la prevención del acoso laboral y violencia en el trabajo**

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

#### **Artículo N° 06. Derechos y deberes de la Universidad de Atacama y de los y las funcionarios(as)**

Funcionarios(as)

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

Universidad de Atacama

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de los(as) funcionarios)
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.





- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean re-victimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- 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.

#### **Artículo N° 07. Organización para la gestión del riesgo**

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral y violencia en el trabajo, participaran en conjunto el Departamento de Recursos Humanos, y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, correspondiente.

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

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

Se capacitará a los y las funcionarios(as) sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas conforme el Plan Anual de Capacitación aprobado por resolución universitaria vigente y el responsable de esta actividad será el Departamento de Recursos Humanos

Los(as) funcionarios(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo al Departamento de Recursos Humanos

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

A su turno, la Universidad deberá solicitar a los contratistas y/o subcontratistas los medios de verificación del cumplimiento de las normas para la prevención del acoso y la violencia por parte de la empresa. Además, se informará a las empresas del Protocolo de Prevención, en particular en cuanto a las disposiciones referentes a la violencia en el trabajo ejercida por terceros.<sup>4</sup>

#### **Artículo N° 08. Gestión Preventiva**

La prevención del acoso 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 y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos

Para estos efectos la Universidad elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral 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.

---

<sup>4</sup>Incorporación de Anexos en Bases de Licitación, contratos u otros, especialmente en el caso de servicios habituales y obras, sin que esta disposición se considere taxativa.





Para estos efectos, debe tenerse en cuenta la Política de Género, que se encuentra vigente en la Universidad de Atacama

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

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

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

Este compromiso es compartido tanto por el gobierno universitario como por los (as) funcionarios (as) que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

#### **Artículo N° 09. Identificación de los factores de riesgo**

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

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

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de las distintas unidades involucradas en la implementación de este protocolo y el representante del Comité Paritario.

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

#### **Artículo N° 10. Medidas para la prevención**

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

En las medidas para la prevención del acoso laboral o sexual, 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<sup>5</sup> 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

---

<sup>5</sup> CEAL- SM (Cuestionario de Evaluación ambientes laborales en Salud Mental) Es un instrumento de identificación y medición de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.





ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

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

Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la Universidad de Atacama abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos, mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros.

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo N° 11. Mecanismos de seguimiento**

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

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

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por los(as) funcionarios(as), solicitándolo al Departamento de Recursos Humanos

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

Las autoridades competentes de la Universidad de Atacama establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo -denunciantes, denunciados, víctimas y testigos -, disponiendo la reserva en





los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

## **DIFUSIÓN**

### **Artículo N° 13. Acciones de difusión**

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a los(as) funcionarios(as), mediante los siguientes medios:

- Capacitaciones
- Envío de comunicados a través de los correos institucionales
- Gráfica institucional.
  
- Página web institucional.

Asimismo, el protocolo será incorporado como parte del proceso de inducción a la Universidad.

Por su parte, se hace presente que el protocolo se incorporará en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el trabajo de la Universidad de Atacama. <sup>6</sup>

## **DE LOS ROLES Y RESPONSABILIDADES**

### **Artículo N°14. Roles y Responsabilidades.**

**Departamento de Recursos Humanos** se encargará de:

-Implementar las políticas y medidas preventivas establecidas en el protocolo, incluidas las acciones para la identificación, gestión y eliminación de riesgos psicosociales, comportamientos incívicos y sexismo.

-Trabajar en conjunto con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y el Asesor en Prevención de Riesgos para asegurar una adecuada gestión del riesgo y cumplimiento del protocolo.

-Desarrollar y ejecutar el Plan Anual de Capacitación que incluya formación sobre el protocolo, los riesgos identificados, las medidas preventivas y la respuesta ante casos de acoso o violencia.

-Realizar campañas de sensibilización y difundir información sobre el protocolo a través de capacitaciones, comunicados y material gráfico.

-Supervisar la implementación de las medidas preventivas y realizar el seguimiento continuo para evaluar su eficacia.

-Participar en la identificación y evaluación de riesgos psicosociales y la gestión de los mismos, colaborando en la actualización del protocolo cada dos años y en la elaboración del programa de prevención.

-Proporcionar orientación y apoyo a los funcionarios(as) en relación con la identificación y denuncia de conductas de acoso y violencia, así como en el proceso de investigación.

---

<sup>6</sup> Resolución Exenta N°275 de fecha 14 de diciembre de 2016 que aprueba el Reglamento de Higiene y Seguridad de la Universidad de Atacama.





- Atender y resolver dudas o inquietudes relacionadas con el protocolo y los riesgos psicosociales.
- Recibir, gestionar y derivar según corresponda, las denuncias de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, asegurando la confidencialidad y la protección de los denunciantes y testigos.
- Asegurar que los denunciantes, víctimas y testigos no sufran represalias ni sean re victimizados.
- Difundir el contenido del protocolo a todos los funcionarios(as) a través de diferentes medios y garantizar que esté accesible en la intranet institucional.
- Incluir el protocolo en el proceso de inducción de nuevos empleados y mantener actualizada la información sobre el mismo.
- Asegurar que los contratistas y subcontratistas cumplan con las normas de prevención de acoso y violencia, y solicitar evidencias de cumplimiento.
- Trabajar en conjunto con las áreas afectadas para definir y aplicar medidas frente a conductas de violencia por parte de terceros ajenos a la relación laboral.
- Garantizar la privacidad y la honra de todas las personas involucradas en los procedimientos de investigación, asegurando la reserva y confidencialidad.

**Dirección de Género, Diversidades e Inclusión:** La Dirección de Género, Diversidades e Inclusión, está integrado por el Departamento de Inclusión y Equidad Educativa y el Departamento de Género, a través de éste último se promueve la prevención de conductas constitutivas de Violencia de Género, Acoso Sexual y Discriminación Arbitraria dentro de la Universidad de Atacama.

Dentro del presente protocolo el Departamento de Género se encargará de la prevención, sensibilización y transversalización respecto a las conductas que pudiesen constituir un Acoso Sexual.

En el caso de situaciones de Acoso Sexual el Departamento de Género, brindará el apoyo interdisciplinario desde el área social, psicológico y jurídico, las atenciones serán realizadas con enfoque en Derechos Humanos y Perspectiva de Género, procurando estricta confidencialidad en todos los procesos.

Dentro de las líneas de intervención del Departamento de Género se encuentran:

- Promoción de ambientes libres y seguros para toda la comunidad universitaria.
- Prevención del Acoso Sexual en virtud de las acciones de visibilidad y la comprensión de la problemática, a través de la difusión, sensibilización y capacitación.
- Protección a todas las personas afectadas por conductas constitutivas de Acoso Sexual, adoptando las medidas preventivas y de protección que se establezcan en el protocolo de denuncia.
- Reparación del daño a la personas afectadas por Acoso Sexual.

Todas las líneas de intervención serán ejecutadas a través de las acciones que se encuentran establecidas dentro de la Política Integral de Igualdad de Género.

**Las jefaturas:** Serán responsables de liderar a sus equipos de trabajo en un ambiente de respeto y valoración de la persona, estableciendo relaciones laborales en igualdad de género. Deberán propender a la solución de conflictos que se pudieran generar en sus equipos de trabajo.





**Comités Paritarios de Higiene y Seguridad:**

- Participar activamente en la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales y las conductas que puedan generar acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo, comportamientos incívicos, y sexismo.
- Contribuir al análisis de los resultados de herramientas como el cuestionario CEAL-SM, así como otros datos relevantes, para identificar factores de riesgo y áreas que requieran intervención.
- Monitorear la implementación y efectividad de las medidas preventivas establecidas en el protocolo, asegurando que se cumplan los estándares y procedimientos.
- Evaluar anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas y su eficacia,
- Apoyar en la implementación de acciones y medidas dirigidas a prevenir y abordar el acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.
- Trabajar en conjunto con el Departamento de Recursos Humanos para diseñar, ejecutar y revisar el Plan Anual de Capacitación en prevención del acoso y violencia en el trabajo.
- Colaborar en la capacitación de funcionarios(as) sobre los riesgos identificados, las medidas preventivas, y los procedimientos para reportar incidentes de acoso y violencia.
- Asegurar que se realicen actividades de sensibilización y formación continua para fomentar un ambiente laboral respetuoso y seguro.
- Garantizar que se mantenga la confidencialidad y la integridad de todos los involucrados en los procedimientos de denuncia e investigación.
- Sugerir modificaciones y mejoras al protocolo y a las prácticas de prevención basadas en los resultados de las evaluaciones y en las observaciones del Comité.
- Mantenerse actualizado y comunicar cualquier cambio en el protocolo o en las prácticas preventivas a todos los funcionarios(as).
- Preparar informes sobre el estado de la implementación del protocolo, los hallazgos de las evaluaciones, y cualquier recomendación para la mejora continua.
- Informar a la Universidad de Atacama y a los funcionarios(as) sobre los resultados de las evaluaciones y las medidas adoptadas para prevenir y abordar el acoso y la violencia.
- Coordinar con el Departamento de Recursos Humanos, el Asesor(a) en Prevención de Riesgos y otros organismos relevantes para asegurar la integración efectiva del protocolo en la gestión del riesgo psicosocial.
- Revisar y actualizar las políticas y procedimientos relacionados con la prevención de acoso y violencia en el trabajo, en colaboración con el Departamento de Recursos Humanos y otros grupos relevantes.

**VAE a través del Departamento de Logística y Transportes y la Unidad de Contratos:**

- Será la Unidad encargada de solicitar a los contratistas y/o subcontratistas los medios de verificación del cumplimiento de las normas para la prevención del acoso y la violencia por parte de la empresa.
- Informará a las empresas del Protocolo de Prevención, en particular en cuanto a las disposiciones referentes a la violencia en el trabajo ejercida por terceros.





UNIVERSIDAD  
DE ATACAMA

VICERRECTORÍA DE ASUNTOS  
ECONÓMICOS Y GESTIÓN INSTITUCIONAL  
Departamento de Recursos Humanos

-Vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de las empresas contratistas y subcontratistas en coordinación con los administradores de contratos, en particular respecto de servicios habituales.

**DPI a través de la Oficina de obras e Infraestructura.**

-Respecto de los contratos de obras, la Unidad que se encargará de supervisar el cumplimiento de las normas por parte de las empresas contratistas y subcontratistas en coordinación con los administradores de contrato será la Oficina de Obras e Infraestructura dependiente de la DPI.

-Será la Unidad encargada de solicitar a los contratistas y/o subcontratistas los medios de verificación del cumplimiento de las normas para la prevención del acoso y la violencia por parte de la empresa.

-Informará a las empresas del Protocolo de Prevención, en particular en cuanto a las disposiciones referentes a la violencia en el trabajo ejercida por terceros.

*Anótese y remítase a Contraloría de la Universidad para su control y registro. Comuníquese una vez tramitado totalmente el acto*



ALEJANDRO SALINAS OPAZO

Secretario General



FORLIN AGUILERA OLIVARES

Rector

FAO/ASO/CZB/grg

Distribución

- Contraloría Interna
- Comunidad Universitaria (correo electrónico)
- DPI (correo electrónico)
- Depto. Logística y Transporte (correo electrónico)
- Unidad de Personal (correo electrónico)
- Decretación
- Archivo Institucional

