



UMCE

el poder transformador de la educación

APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.

RESOLUCIÓN EXENTA N° 2024-00-0905.

SANTIAGO, 25 de julio de 2024.

VISTOS:

Lo dispuesto en la Ley N° 18.433; en el D.F.L. N° 1 de 1986, y D.F.L. N°19 de 2023, ambos del Ministerio de Educación; en el Decreto Supremo N°87 / 2021, del referido Ministerio, por medio del cual se nombra a doña Elisa Adriana Araya Cortez como Rectora de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación; en la Ley N°21.094, sobre Universidades Estatales; en el texto refundido de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en la Ley N°19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; en la Ley N°21.643, que modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo; en el Decreto N°21 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo; en la Circular N°3813 de 2024, de la Superintendencia de Seguridad Social, que imparte asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N°21.643; en el Dictamen E516610/2024, de la Contraloría General de la República, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la ley N°21.643 introdujo en las Leyes N°18.575, 18.834 Y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo; en la Resolución Exenta N°2022-00-1680, que aprueba nuevo protocolo de actuación contra la violencia de género, acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria de la UMCE; y en la Resolución 7/2019, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

1. Que, la Ley N°21.643, publicada el 15 de enero de 2024, modificó el Estatuto Administrativo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, modificando e incorporando definiciones legales, medidas de prevención y de resguardo en la materia, perfeccionando los procedimientos de investigación e incorporando nuevos principios que deben regir los procedimientos disciplinarios.
2. Que, la ley mencionada introdujo una modificación a la Ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, introduciendo un nuevo artículo 14 que establece el deber de los órganos de la Administración de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, regulando, además, el contenido mínimo que deberán incorporarse en ese cuerpo normativo.



UMCE
el poder transformador de la educación

3. Que, el citado artículo 14 de la Ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y la Circular N°3813, de la Superintendencia de Seguridad Social señalan los elementos que debe contener el referido protocolo.
4. Que, en este orden de ideas, la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación ha elaborado un Protocolo con 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, y lo dispuesto en el nuevo artículo 13 inciso final de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el cual indica que la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual, añadiendo que los órganos de la Administración deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.
5. Que, el Protocolo tiene como objetivo sentar principios que promuevan una cultura de tolerancia cero frente a conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, cometidas en el marco de las relaciones laborales, disponiéndose para ello una serie de medidas que prevengan, detecten y erradiquen dichos comportamientos. Lo anterior, contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas.
6. Que, en este contexto, resulta necesario aprobar mediante la presente Resolución Exenta, el Protocolo de Prevención, Denuncia e Investigación del acoso laboral y/o sexual y Violencia en el Trabajo de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.
7. Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 20 del nuevo Estatuto Institucional (D.F.L. N°19 de 2023), letras a), c) y j), respectivamente, el/la Rector/a tiene las atribuciones de dirigir, organizar y administrar la Universidad; de dictar los reglamentos y resoluciones de la institución de conformidad a dichos Estatutos; y de dictar los reglamentos y resoluciones que sean adecuadas a la marcha de esta institución.

RESUELVO:

1. **APRÚEBESE** el Protocolo de Prevención, Denuncia e Investigación del acoso laboral y/o sexual y violencia en el trabajo de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, cuyo tenor es el siguiente:

I. PRESENTACIÓN

La Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE) se compromete a cumplir con las disposiciones de este protocolo y a implementar las medidas necesarias para prevenir el acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

El presente documento regula los aspectos centrales de un plan anual de prevención, con enfoque en género, promoviendo entornos laborales seguros y respetuosos, donde se protejan los derechos fundamentales de los y las trabajadoras, así como la implementación de procedimientos de investigación y sanción, y los respectivos regímenes normativos aplicables

Este protocolo se fundamenta en la nueva normativa nacional y está alineado con estándares internacionales, garantizando el derecho de las personas trabajadoras a desarrollarse en entornos libres de violencia y acoso.



UMCE
el poder transformador de la educación

El sentido principal de este documento es prevenir, reducir y eliminar situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Este Protocolo tiene como objetivo sentar principios que promuevan una cultura de tolerancia cero frente a conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, cometidas en el marco de las relaciones laborales, disponiéndose para ello una serie de medidas que prevengan, detecten y erradiquen dichos comportamientos. Lo anterior, 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, la vulnerabilidad y otros factores similares, pueden operar como antecedentes de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos de incivismo y sexismo pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, de ahí la relevancia de detectar, reducir, y eliminar estas conductas.

Cualquier conducta contemplada por este protocolo será investigada y sancionada conforme a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, según lo dispuesto en el párrafo 4° del presente Protocolo.

II. ANTECEDENTES LEGALES

El Convenio N° 190 de la OIT (C190), es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Representando una oportunidad histórica para dar condiciones laborales basadas en la dignidad y el respeto para todos y todas. El Convenio N° 190 introduce una serie de importantes innovaciones. Por primera vez se define claramente qué se entiende por 'violencia y acoso en el mundo del trabajo' y se especifican las medidas que deben adoptarse para prevenir y abordar estos problemas, así como quién es responsable de implementarlas.

En ese mismo sentido, la Ley N° 21.643 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.

Se modifican normas del Código del Trabajo, de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (ley N°18.575), del Estatuto Administrativo (ley N° 18.834), del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales (ley N°18.883), y de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades (ley N°18.695).

Por su parte, se debe tener presente además 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 esta normativa, 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.

Finalmente, cabe destacar la Ley N° 21.675, conocida como “Ley integral de género”, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres en razón de su género. Esta ley define la violencia en el trabajo como; *“toda acción u omisión, cualquiera sea la forma en la que se manifieste, que vulnere, perturbe o amenace el derecho de las mujeres a desempeñarse en el trabajo, libres de violencia,*



UMCE
el poder transformador de la educación

provenza del empleador o de otros funcionarios y funcionarias y trabajadoras. Comprende a todas las trabajadoras formales o informales, que presten servicios en la empresa en forma directa o bajo el régimen de subcontratación o servicios transitorios, practicantes o aprendices, así como aquellas trabajadoras que ejercen autoridad o jefatura en representación del empleador.”

Disposiciones Constitucionales y Legales.

- Constitución Política de la República de Chile, artículo 19° N° 1° que establece el "derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas".
- DFL 1-19653, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, artículo 52°, que instruye el principio de probidad administrativa, esto es, la obligación de observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular. En este contexto, las conductas constitutivas de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual representan una infracción a este principio.
- DFL 29, de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, que prohíbe a toda funcionaria o funcionario realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de las funcionarias o funcionarios, considerando expresamente como una conducta de este tipo el acoso sexual (Art. 84° letra L) y el acoso laboral (Art. 84° letra M).
- DFL 122 que promulga el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo. Relativo a la obligación de los Estados de adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y acoso en el trabajo.
- Recomendación 206 de la OIT, sobre la violencia y el acoso, del año 2019, que clarifica e instruye sobre la aplicación del Convenio 190.
- Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo.
- Ley N° 20.607, que tipifica el acoso laboral e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo.
- Norma de Aplicación General N° VII sobre Orientaciones en Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral, del Servicio Civil, año 2018.
- Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación.
- Ley 21.643 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. La que modifica normas del Código del Trabajo y la ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

PÁRRAFO 1. DE LA PREVENCIÓN

Artículo 1. Identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Para la identificación de los peligros y riesgos psicosociales, se consideraron los resultados de la encuesta CEAL-SM / SUSESO aplicada en la Universidad, la cual, pese a arrojar un riesgo moderado en la dimensión "Violencia y Acoso", luego de las preguntas que fueron respondidas por funcionarios y funcionarias, identificó riesgos psicosociales en esta dimensión relativos a disputas o conflictos, bromas desagradables, y sentirse



UMCE
el poder transformador de la educación

intimidado/a, puesto/a en ridículo o injustamente criticado/a, frente a otros por sus compañeros/as de trabajo o su superior.

En conjunto con la mencionada encuesta, se implementarán otros mecanismos de identificación de riesgos psicosociales, que consideren la perspectiva de género y derechos fundamentales. Además, estos mecanismos buscarán identificar factores protectores que puedan prevenir estos actos. De esta manera, se espera obtener información contextualizada y relevante para la realidad específica de la institución y de los funcionarios y funcionarias en la UMCE.

Artículo 2. Medidas para prevenir y controlar riesgos psicosociales.

Basándose en los resultados de los mecanismos mencionados en el artículo precedente, se desarrollarán medidas específicas para prevenir, controlar y eliminar los riesgos identificados, así como para fortalecer los factores protectores. Estas medidas se integrarán en el plan anual de prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, que contemplará los siguientes ámbitos de acción.

- **Difusión:** Implica la entrega de información relativa al acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo para comunicar e instruir a las personas trabajadoras sobre la problemática y la respuesta institucional frente a ello.
- **Sensibilización:** Incluye diversas acciones destinadas a aumentar la conciencia sobre el acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo como problemas urgentes que implican a todos los funcionarios y funcionarias.
- **Capacitación:** Comprende actividades formativas sobre el acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, destinadas a concientizar y proporcionar herramientas conceptuales y prácticas para abordar esta problemática, así como para informar sobre los riesgos psicosociales asociados y los derechos y responsabilidades tanto de los funcionarios y funcionarias como de la institución.
- **Inducción institucional:** Considerará el envío del presente protocolo durante los procesos de inducción laboral, así como la participación obligatoria en charlas o cursos de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, impartidos por el departamento respectivo.

En cuanto a las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, estas se elaborarán conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento en la institución en las respectivas áreas y unidades correspondientes.

Para avanzar hacia la mejora continua, la implementación del plan anual de prevención será evaluada mediante técnicas de recolección de información e instancias participativas que permitan obtener datos para medir los avances o retrocesos en la reducción y eliminación de los riesgos psicosociales. Estas evaluaciones servirán para controlar la efectividad de las medidas adoptadas y guiarán hacia su mejora continua y corrección.

Artículo 3. Mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de los funcionarios y funcionarias en el proceso de investigación.

Se protegerá a los y las denunciantes, las víctimas, los y las denunciados/as, y a los y



UMCE
el poder transformador de la educación

las testigos, capacitando y educando a los funcionarios y funcionarias respecto al respeto del principio de confidencialidad. Asimismo, se prohibirán acciones intimidatorias que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica, evitando que estas afecten su colaboración durante el transcurso de las investigaciones.

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

PÁRRAFO 2°. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 4. Alcances.

Las normas contenidas en este protocolo se aplicarán a las siguientes personas:

- a) A los funcionarios y funcionarias de planta o contrata, independiente del estamento.
- b) A las personas que presten servicios o desarrollen actividades bajo un contrato de prestación de servicios a honorarios. La aplicación del presente protocolo deberá quedar estipulada en el respectivo contrato o en algún anexo del mismo.
- c) A los/as estudiantes que realizan su práctica en la Universidad, en conformidad a la normativa vigente.

El presente protocolo será aplicable a las personas señaladas precedentemente, ya sea que incurran en las conductas reguladas en este instrumento o que sean grupos objetivos para la prevención de la mismas, ello en el cumplimiento de sus funciones o labores. También se aplicará cuando las conductas tengan lugar en actividades convocadas por la institución o alguna de sus unidades, sean éstas de naturaleza laboral o bien de carácter extraprogramáticas.

Artículo 5. Valores Afirmativos.

- a) Igualdad y no discriminación: Todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y, por consiguiente, tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación, por razón de género, orientación sexual o identidad de género o por cualquier otra distinción basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política u origen social.
- b) Equidad de género: refiere a garantizar la incorporación de medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres y diversidades sexogenéricas, a través de un trato justo a las personas, grupos y colectividades, de acuerdo con sus necesidades particulares, que haga equivalente el ejercicio de los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades de las mismas.
- c) Responsabilidad: Cada persona que realiza una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que esta involucra. Por consiguiente, la denuncia debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa basada en argumentos, evidencias u otros que sean comprobadamente falsos, él o la denunciante podrá ser objeto de medidas disciplinarias por medio de la instrucción de un



UMCE
el poder transformador de la educación

procedimiento investigativo.

d) Respeto a la vida e integridad física y psíquica: La institución protege efectivamente la dignidad y garantiza a todas las personas, ya sean funcionarios/as académicos/as, no académicos/as o profesionales, el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.

e) Universalidad e inclusión: Las acciones y programas que se implementen en virtud de este protocolo, favorecerán a todas las personas, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral. Dichas acciones serán aplicadas sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

f) Participación y diálogo social: Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y empleadoras, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas y considerando sus necesidades.

Artículo 6. Principios procedimentales.

a) Confidencialidad: El proceso de denuncia e investigación de las conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual, y/o violencia en el trabajo incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quién asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, en la relación con las personas involucradas, en su actuar general y respecto a la información de que tome conocimiento, de manera que existan garantías de privacidad y reserva en el proceso.

b) Imparcialidad: Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, orientación sexual, creencias, religión, origen étnico, discapacidad, nacionalidad u otras de similar naturaleza.

c) Probidad administrativa: El principio de la probidad administrativa consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable y con preeminencia del interés general sobre el particular.

d) Celeridad: La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor rapidez posible, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.

e) Debido Proceso: en todo el proceso de investigación se respetarán los principios del debido proceso legal, lo cual implica derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia de las sanciones que se aplicarán, impugnación y derecho a conocer del contenido de la denuncia.

f) Proporcionalidad: En el procedimiento, se deberá ponderar la restricción que se pretenda adoptar teniendo en cuenta la valoración del medio empleado (constricción del derecho fundamental) y el fin deseado (ejercicio del propio derecho). Al aplicar alguna sanción se deberá considerar respecto del denunciado o denunciada la gravedad de la conducta, así como la concurrencia de circunstancias atenuantes y agravantes. Por consiguiente, las sanciones deben ser adecuadas, necesarias, ajustadas al propósito o



UMCE
el poder transformador de la educación

fin perseguido y a la importancia de los valores involucrados.

g) No revictimización o victimización secundaria: Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en los procedimientos dispuestos por la autoridad respectiva, deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, adoptando medidas que eviten la exposición reiterada e injustificada de la persona a instancias que busquen esclarecer la ocurrencia de los hechos, realizándose preferentemente declaraciones videograbadas, siempre que los/las intervinientes así lo autoricen de manera expresa.

h) Debida diligencia: Los/las investigadores y fiscales/as que investiguen hechos que puedan ser constitutivos de acoso laboral o sexual, deberán adoptar medidas de resguardo que sean oportunas y adecuadas para asegurar el derecho de las personas afectadas a una vida libre de violencia, acceso a la justicia y reparación. Será crucial considerar especialmente las situaciones de vulnerabilidad o discriminación múltiple en las que puedan encontrarse. Además, deberán garantizar el derecho de la persona afectada a participar en el procedimiento.

i) No formalización: El procedimiento debe desarrollarse con sencillez y eficacia, de modo que las formalidades que se exijan sean aquellas indispensables para dejar constancia indubitada de lo actuado y evitar perjuicios a los intervinientes.

El vicio de procedimiento o de forma sólo afecta la validez del acto administrativo cuando recae en algún requisito esencial del mismo, sea por su naturaleza o por mandato del ordenamiento jurídico y genera perjuicio al interesado.

La Administración podrá subsanar los vicios de que adolezcan los actos que emita, siempre que con ello no se afectaren intereses de terceros.

Artículo 7. Principios de la prevención.

a) Mejora continua: Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras. Se efectuarán revisiones periódicas respecto de los programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles, de manera que se puedan generar modificaciones y posibiliten mejoras y cambios en las medidas adoptadas, que vayan en beneficio del objetivo del presente protocolo.

b) Responsabilidad en la gestión de los riesgos: Se adoptarán todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en este Protocolo, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

c) Control de los riesgos en su origen: Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición posterior o el desarrollo potencial del acoso o la violencia en el trabajo.

Artículo 8. Definiciones.

Para efectos del presente Protocolo, y en concordancia con la normativa legal y



reglamentaria vigente, se entenderá por:

a) **Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo¹.

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, tocaciones, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe. Se considerarán como constitutivas de acoso sexual, entre otras, las siguientes conductas:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, tales como roces, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

b) **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por uno o más funcionarios, funcionarias o personas que presten servicios mediante contrato a honorarios, en contra de otro u otros funcionarios, funcionarias, personas que presten servicios mediante contrato a honorarios o estudiantes que realicen su práctica en la universidad, 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 empleo².

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.

Constituirán acoso psicológico, abuso emocional o mental, entre otras, las siguientes conductas:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.

¹ DFL 29 Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley n° 18.834, sobre estatuto administrativo. Art. 84 letra l, el cual remite al Artículo 2° inciso segundo, letra A del Código del Trabajo.

² Op. Cit. Art. 84 letra m, el cual remite al Artículo 2° inciso segundo, letra B del Código del Trabajo.



- 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 funcionario/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 denigrar o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

El acoso laboral podrá manifestarse de las siguientes maneras:

- Acoso horizontal: Es aquella conducta ejercida por funcionarios/a que se encuentran en similar jerarquía dentro de la institución.
- 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, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- Acoso vertical ascendente: Es aquella conducta ejercida por uno/a o más funcionarios/as dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la institución, la que puede estar determinada por su posición, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- Acoso mixto o complejo: es aquella conducta ejercida por uno/a o más funcionarios/as de manera horizontal en conocimiento de la jefatura, 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.

c) Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten los/las funcionarios/as, personas que presten servicios mediante contrato a honorarios y estudiantes que realicen su práctica en la universidad, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros³. De ocurrir estas situaciones, la autoridad competente determinará las medidas que correspondan, de acuerdo a la obligación de cuidado que le atañe. Algunos ejemplos:

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

d) Riesgo laboral: Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o a su salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad

³ Artículo 2° inciso segundo, letra C del Código del Trabajo.



UMCE
el poder transformador de la educación

laboral, considerando la posibilidad de que estos ocurran.

e) Factores de 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 el potencial de afectar el bienestar de las personas, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los/las funcionarios/as, personas que presten servicios mediante contrato a honorarios y estudiantes que realicen su práctica en la universidad, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

f) 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. Se podrán considerar como comportamientos incívicos, por ejemplo:

- Usar un tono de voz inapropiado o agresivo cuando se habla.
- Gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios.
- No respetar los espacios personales del resto de las personas trabajadoras o no consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.

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

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

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades sexo-genéricas basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades sexo-genéricas basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades sexo-genéricas.
- 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. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica "sexismo benevolente". 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".
- Conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres.

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:



UMCE

el poder transformador de la educación

- 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 Universidad o las medidas disciplinarias impuestas.
 - Asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un/a trabajador/a sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias,
 - Informar a un/a trabajador/a 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.
- h) Denunciante: Persona que interpone denuncia por hechos previstos en el Protocolo, sea la persona directamente afectada por los hechos o una tercera.
- i) Denunciado/a: Persona que es identificada en una denuncia como presunta autora de hechos de acoso laboral o sexual en contra de otra persona afectada.
- j) Afectada/o: Persona que es señalada como víctima o afectada de forma directa por los hechos de acoso sexual, acoso laboral, y/o violencia en el trabajo, cometidos por un tercero, tenga la calidad de denunciante o no.
- k) Autoridad con potestades disciplinarias (o indistintamente, autoridad competente o autoridad): Según la normativa vigente, será el/la jefe/a del servicio, o a quien se delegue la facultad de ordenar la instrucción de procedimientos disciplinarios en estas materias, y/o resolverlos.
- l) Fiscal/a o investigador/a: Funcionario/a que, en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario, es el/la encargado/a de practicar las diligencias indagatorias necesarias para establecer la existencia o efectividad de los hechos, la individualización de las personas responsables y su participación, sin perjuicio de las demás facultades que le otorga la normativa en el ejercicio de la función.
- m) Actuario/a: Funcionario/a que en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario es designado/a por el/la fiscal o investigador/a para asistir la labor de éste, actuar como ministro/a de fe y certificar las actuaciones del procedimiento.
- n) Medidas de resguardo: Son aquellas acciones de carácter cautelar o preventivas que se implementan durante la investigación por parte del o la fiscal a cargo, con el fin de evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física o psíquica, así como la revictimización de la persona afectada, considerando la gravedad de los hechos, la seguridad de la persona involucrada y las posibilidades derivadas de las condiciones del trabajo.

PÁRRAFO 3°. DE LAS DENUNCIAS

Artículo 9. Denunciantes y contenido de las denuncias.

Podrán denunciar las conductas de acoso laboral o acoso sexual, las personas directamente afectadas por los hechos denunciados, ya sean estos funcionarios/as de cualquier estamento, estudiantes en práctica o prestadores de servicios a honorarios.



UMCE

el poder transformador de la educación

También podrá denunciar un/a tercero/a no afectado/a, debidamente individualizado/a, en cuyo caso la persona afectada deberá dar su consentimiento en un plazo de 5 días hábiles luego de notificada, de lo contrario se tendrá por no presentada.

Las denuncias podrán realizarse de manera verbal o escrita, ya sea por medios electrónicos o materiales, y deberán contener los siguientes requisitos mínimos para su presentación:

a.- Denuncia escrita: se podrá interponer de forma presencial o por correo electrónico, a través de formulario dispuesto para estos fines. Dicho formulario, deberá contener la identificación de la persona del denunciante, del afectado, si es una persona distinta a este, y del denunciado, así como la ubicación laboral o la unidad en que desempeñen sus actividades, y el cargo que desempeña en este, además de indicar la jerarquía del denunciado, si es que es de su conocimiento.

Junto con ello, una relación circunstanciada de los hechos en que se fundamenta la denuncia, señalando fecha y lugar en que ocurrieron, de manera a lo menos aproximada. Podrá, además, indicar si existen pruebas de la conducta denunciada, ya sean documentos, audios, videos o testigos, entre otras. Finalmente, la persona denunciante deberá indicar un correo electrónico, y junto con ello, si es que quiere, su teléfono de contacto, estampando su firma en el referido formulario.

b.- Denuncia verbal: se podrá interponer en el espacio fijado para estos efectos en dependencias de la Universidad, ante el/ la funcionario/a designado/a para recepcionar las denuncias. De la denuncia deberá levantarse un acta escrita, que contemple los datos señalados en la letra precedente y contener la firma de la persona denunciante, la identificación y firma del funcionario/a que la recibe.

Además, las denuncias podrán realizarse en la Contraloría General de la República, ya sea de manera presencial o a través de la página web www.contraloria.cl, de acuerdo a lo señalado en dictamen N° E350740 de 2023, en relación con el artículo 8° de la Resolución Exenta N°922, de 2023, cuando existan razones fundadas que desaconsejen presentar la denuncia ante la misma institución.

Artículo 10. Recepción de Denuncias y entrega de comprobante.

Las denuncias formuladas de acuerdo al artículo anterior, podrán presentarse de manera escrita o verbal en la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, ante el/la funcionario/a respectivo/a, o bien mediante el correo electrónico provisto por la Universidad para dicha función: denuncialaboral@umce.cl, que estará disponible en el sitio web institucional de la Universidad.

Al momento de recibir la denuncia, ya sea esta oral o escrita, el/la funcionario/a receptor/a deberá entregar a la persona denunciante un comprobante de recepción de la misma, haciendo constar la fecha del ingreso, y la identificación del/la funcionario/a receptor/a, mediante identificación y firma del mismo. En el caso de realizarse de manera escrita y remota, el correo electrónico de recepción hará las veces de comprobante y en caso de realizarse de manera escrita presencial o de manera oral, se hará entrega de un comprobante físico. Además, se deberá informar a la persona denunciante sus derechos y los efectos legales que pudiese tener su denuncia.

Con todo, aun cuando la denuncia no contenga toda la información requerida en el artículo precedente, el/la funcionario/a deberá recibirla, haciendo constar fecha de su recepción y remitir a las autoridades competentes según los artículos siguientes. Lo



UMCE
el poder transformador de la educación

anterior no obsta a que el funcionario/a que recibe la denuncia indique la falta de algún dato que constituya requisito de forma, como, por ejemplo, nombre completo, número de cédula de identidad, o correo electrónico.

Artículo 11. El receptor o receptora de la denuncia.

Es la persona encargada de entregar información y orientación relativa al proceso de denuncia, sus implicancias y el conducto regular de la misma, además de resolver todas las dudas que presenten los y las denunciante respecto al procedimiento. Quien desempeñe este rol contará con conocimiento en género y derechos fundamentales, se abstendrá de emitir juicios o valoraciones personales sobre la denuncia, brindará respeto máximo al o a la denunciante y guardará absoluta confidencialidad respecto del asunto. Deberá registrar la recepción de la denuncia y entregar o enviar el comprobante de la misma mediante correo electrónico al o la denunciante.

En casos de gravedad debidamente calificada, el funcionario/a podrá recomendar alguna medida de resguardo en la remisión de la denuncia al/la fiscal/a designado/a, así como realizar un seguimiento del/la afectado/a, hasta la recepción de la denuncia por parte de la Dirección Jurídica.

Artículo 12. Remisión de denuncias a la autoridad disciplinaria.

El funcionario/a receptor/a de una denuncia, perteneciente a la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, remitirá la o las denuncias al/la funcionario/a competente de dicha Dirección, o bien al o la profesional encargada del área de violencia de género de la Oficina de Género y Sexualidades, en atención a los incisos siguientes.

Si los hechos denunciados constituyen acoso laboral, el funcionario/a receptor/a de la denuncia, remitirá ésta al/la funcionario/a competente de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, quien a su vez remitirá la denuncia a la Dirección Jurídica, dentro del plazo de 5 días hábiles, para los efectos que correspondan.

Si es que los hechos constituyen acoso laboral de connotación sexual, el/la funcionario/a receptor de las denuncias, remitirá la denuncia al o la profesional encargada del área de violencia de género de la Oficina de Género y Sexualidades, quien remitirá la denuncia a la Dirección Jurídica, de acuerdo a lo señalado en el Protocolo de Actuación contra la violencia de género, acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria de la UMCE, y lo preceptuado en la Ley 21.369.⁴

Artículo 13. Denuncias maliciosamente falsas.

En la eventualidad de constatarse que una denuncia sea maliciosamente falsa o realizada con la sola intención de perjudicar al denunciado o denunciada, serán aplicables los procedimientos disciplinarios correspondientes, según la normativa vigente, en virtud del principio de responsabilidad.

Artículo 14. Obligación de confidencialidad y respeto.

⁴ Ley que Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.



UMCE
el poder transformador de la educación

Todas las informaciones serán remitidas a los organismos y autoridades respectivas adoptando medidas de confidencialidad, reserva y resguardo de la información, para evitar la lectura o difusión de su contenido por terceros.

Se deberá respetar la confidencialidad de la información implicada en cada medida o decisión adoptada durante todo momento de recepción y tramitación de una denuncia, en especial respecto de la identidad de las personas denunciantes, denunciadas, afectadas y testigos, sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias que regulan los procedimientos disciplinarios respectivos.

Artículo 15. Admisibilidad de la denuncia.

La potestad para instruir un procedimiento disciplinario en virtud de hechos eventualmente constitutivos de acoso laboral, recaerá en el/la Director/a Jurídico/a.

Una vez que la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas o la Oficina de Género y Sexualidades, según corresponda, haya remitido la denuncia a la Dirección Jurídica, esta última analizará los antecedentes entregados por el o la denunciante y podrá acogerla a tramitación o desestimarla, por resolución exenta fundada, dentro del plazo de cinco días hábiles. Lo anterior, sin perjuicio de la facultad de requerir subsanar la omisión o complementar la información, en el plazo de cinco días.

La autoridad con la potestad de instruir el procedimiento disciplinario, enviará una notificación al o la denunciante, en el caso que su denuncia fuese desestimada.

Si se desestima la denuncia, el o la denunciante podrá ejercer los medios de impugnación que procedan, conforme a las reglas generales contempladas en el Estatuto Administrativo, o en la normativa correspondiente.

PÁRRAFO 4º PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN Y REGÍMENES NORMATIVOS APLICABLES

Artículo 16. Procedimientos del Estatuto Administrativo.

Por regla general, en el caso de denuncias por acoso laboral que involucren a funcionarios/as de la Universidad, independiente del estamento, la investigación de estas se regirá por las normas establecidas en el D.F.L. 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, ya sea a través de una investigación sumaria o un sumario administrativo.

Artículo 17. Procedimiento contenido en Resolución Exenta N° 2022-00-1680.

Sin perjuicio de lo señalado en el artículo anterior, si es que los hechos denunciados constituyen acoso laboral de connotación sexual, la investigación se regirá por las normas establecidas en el procedimiento especial contenido en la Resolución Exenta N° 2022-00-1680, que aprueba el nuevo protocolo de actuación contra la violencia de género, acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria de la UMCE.

Artículo 18. Procedimiento para servidores/as a honorarios.



UMCE
el poder transformador de la educación

En el caso de denuncias por hechos que constituyan acoso laboral, sin connotación sexual, y que involucren a prestadores de servicios a honorarios en calidad de denunciados, la autoridad competente podrá disponer el término anticipado del contrato por tales hechos, sobre la base del mérito de los antecedentes que disponga, para lo cual se deberá instruir un procedimiento breve y desformalizado que garantice el derecho a un racional y justo procedimiento, el que constará de las siguientes etapas:

- a) Se remitirán los antecedentes que den cuenta del incumplimiento del servidor/a al / a la Director/a Jurídico, quien designará un Investigador/a para sustanciar el procedimiento.
- b) El/la Investigador/a podrá realizar gestiones destinadas a esclarecer los hechos denunciados.
- c) En caso de ameritarlo, el/la Investigador/a le comunicará por escrito al servidor/a de los hechos que se le imputan, los que deberán ser concretos y precisos, describiendo el detalle de las conductas que se le atribuyen y cómo ellas constituyen acoso laboral, con expresa mención de las normas legales y reglamentarias infringidas. En caso de no existir antecedentes suficientes para acreditar los hechos denunciados, el/la Investigador/a dará por cerrado el procedimiento, informado de tal hecho al servidor/a denunciado/a y al Director/a Jurídico/a.
- d) Se otorgará al/a la prestador/a de servicios la posibilidad de presentar sus descargos por escrito (ya sea en papel o por correo electrónico), dentro del plazo de 5 días.
- e) Presentados o no los descargos, el/la Investigador/a remitirá los antecedentes a la autoridad competente, junto a un informe de la investigación realizada.
- f) Transcurridos 5 días desde la recepción del informe, la autoridad competente evaluará los antecedentes y, en caso de dar por acreditados los hechos constitutivos de acoso laboral, expedirá un acto administrativo disponiendo el cese anticipado del vínculo contractual con el servidor/a, el que deberá ser notificado en el plazo y en la forma descrita en los artículos 45 y 46 de la Ley N°19.880.
- g) Por último, en contra de dicha resolución procederán los recursos de reposición y jerárquico contemplados en el artículo 59 de la referida Ley N°19.880.

Artículo 19. Entrada en vigencia del presente protocolo

El presente protocolo comenzará a regir a partir del 1° de agosto de 2024.⁵

⁵ Entrada en vigencia de 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.



UMCE
el poder transformador de la educación

2. Se deja constancia que la presente resolución no irroga por sí misma gastos directos para la Universidad.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, REGÍSTRESE Y PUBLÍQUESE.

**ELISA ARAYA CORTEZ
RECTORA**

**PABLO CORVALÁN REYES
SECRETARIO GENERAL**

ECP/jav

DISTRIBUCIÓN:

- Rectoría
- Contraloría
- Vicerrectorías
- Secretaría General
- Facultades
- Departamentos
- Direcciones
- Asociación de Académicas y Académicos (ADAC)
- Corporación de Académicos
- Asociación de Profesionales y Técnicos (APROTEC)
- Asociación Nacional de Funcionarios/as de la UMCE (ANFUMCE)
- Dirección Jurídica
- Archivo