

**OFICIALIZA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN
DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO LABORAL Y
SEXUAL EN EL TRABAJO DE LA
UNIVERSIDAD DE MAGALLANES.**

PUNTA ARENAS, 31 de julio de 2024

DECRETO N°019/SU/2024

VISTOS:

El Decreto con Fuerza de Ley N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 18.834, sobre el Estatuto Administrativo, el Decreto con Fuerza de Ley N°1 del 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, la Ley 19.880 que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado. Las atribuciones que me confieren los D.F.L. N°035 de 03 de octubre de 1981 y N°154 de 11 de diciembre de 1981; el Decreto Supremo N°138 del 5 de agosto de 2022 de la Subsecretaría de Educación Superior; el Decreto TRA 74/2022 de fecha 29 de noviembre de 2022.

CONSIDERANDO:

1. Que, el artículo 49 de la ley 21.094 sobre Universidades Estatales, establece *"Las prohibiciones para el personal académico y no académico de las universidades del Estado, relativas a actos atentatorios a la dignidad de los demás funcionarios, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria, se entenderán referidas también a conductas del mismo tipo que resulten atentatorias a la dignidad de estudiantes, y de toda persona vinculada, de cualquier forma, a las actividades de la respectiva institución"*.

2. Que, el protocolo que oficializa este acto, recoge lo establecido en el Decreto N°122 del Ministerio de Relaciones Exteriores fecha 24 de julio de 2024, que promulga el convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo.

3.- Que, por medio del protocolo que se oficializa por este acto, se da cumplimiento a las obligaciones establecidas en Ley N°21.643, la que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materias de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, particularmente en lo dispuesto en el artículo 2° de este cuerpo normativo, que modifica el artículo 14 de la ley N°18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado,

estableciendo la obligación para los órganos de la Administración del Estado de 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.

4.- Que, en atención a lo expuesto precedentemente, resulta necesario crear un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, que permita a la Universidad de Magallanes, propender a mantener un ambiente laboral seguros y libres de violencia.

DECRETO:

1.- **OFICIALIZASE** el Protocolo de prevención de la violencia, el acoso laboral y sexual en el trabajo de la Universidad de Magallanes, en los términos que se indican:

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

TÍTULO I

ANTECEDENTES GENERALES

Artículo 1°. Introducción

En el contexto de desarrollar al interior de la Universidad de Magallanes una política orientada a generar ambientes de trabajo basados en un marco de respeto y buen trato, compatibles con el marco jurídico y normativo en torno a buenas prácticas laborales y el desarrollo de todas las personas, es necesario la implementación de un protocolo de actuación para prevenir y enfrentar situaciones de violencia y acoso laboral. De esta manera, se busca atender adecuadamente situaciones suscitadas en los diversos estamentos universitarios y que abarque todo el personal de la Universidad de Magallanes.

El Protocolo de Actuación para Prevenir y Enfrentar Situaciones de Violencia y Acoso Laboral fue oficializado por medio del Decreto N°007/SU/2021 de fecha 14 de junio de 2021 de la Universidad de Magallanes. Han transcurrido aproximadamente 3 años desde la entrada en vigencia del referido protocolo, por lo cual resulta necesario revisar su funcionamiento y actualizarlo de acuerdo a la nueva normativa vigente, como el Convenio N°190 de la OIT sobre la Violencia y el Acoso, promulgado por medio del Decreto N°122 de fecha 24 de julio de 2024

del Ministerio de Relaciones Exteriores, y 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.

Por tanto, en consideración a lo dispuesto en la Ley 21.643, la Universidad de Magallanes ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

Artículo 2°. Objetivo

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Estas situaciones suelen generarse por la ausencia o deficiencia en la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como por la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo.

Las conductas de maltrato, acoso laboral y acoso sexual, tal como las define la normativa actual, son incompatibles con la dignidad de las personas. Por ello, es esencial fomentar un entorno laboral que prevenga su ocurrencia y, además, implementar mecanismos claros y eficientes para la presentación rápida de denuncias en casos de maltrato, acoso laboral o acoso sexual.

En atención a lo señalado, el presente protocolo busca establecer acciones para generar ambientes laborales basados en el respeto, el buen trato y la protección de derechos fundamentales. Asimismo, se adoptarán medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre todas las personas. (medidas de prevención)

Es responsabilidad de todas las personas miembros de la comunidad universitaria contribuir activamente en la construcción de un ambiente laboral que respete la dignidad de todas las personas. Cada integrante de esta comunidad tiene un rol crucial en fomentar una cultura de respeto y consideración mutua, apoyando iniciativas que promuevan la equidad y denunciando cualquier conducta que atente contra estos valores. Solo a través del compromiso y la colaboración de todos podemos asegurar un entorno seguro y respetuoso para cada persona.

Artículo 3°. Principios orientadores

Las acciones y procedimientos establecidos en el presente protocolo, deberán regirse por el tenor expreso de esta normativa y respetar los siguientes principios orientadores:

- a. **Confidencialidad:** Toda persona que participe en el procedimiento, en cualquiera de sus etapas, tiene el deber de mantener una estricta confidencialidad y reserva de la

información respecto de quienes forman parte de la denuncia, en cuanto a su contenido e información entregada en el transcurso del proceso.

En este contexto, el deber de confidencialidad, al que hace referencia el presente protocolo se limita al ámbito de lo dispuesto en los artículos 61, letra h), y 84, letra g), del Decreto con Fuerza de Ley N° 29, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo¹, así como lo dispuesto en el artículo 137 del mismo cuerpo normativo.

- b. **Imparcialidad:** El principio de imparcialidad exige a las personas funcionarias públicas que sustancian un procedimiento administrativo, actuar con rectitud, equilibrio, neutralidad e independencia en la adopción de cada una de las resoluciones de un procedimiento administrativo.

Este principio, va de la mano de la obligación de abstención, que exige al funcionario público que, ante cualquier circunstancia, propia o ajena, que le reste imparcialidad o la ponga en duda, en la tramitación de un procedimiento administrativo, a inhibirse a seguir conociendo el procedimiento en cuestión².

- c. **Celeridad:** El principio de celeridad consagrado en el artículo 7° de la ley N° 19.880 - que Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado-, conforme al cual las autoridades y funcionarios deben actuar por propia iniciativa en la prosecución del procedimiento de que se trate, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiere afectar a su pronta y debida decisión³.

- d. **Perspectiva de género:** Este principio tiene como propósito que el procedimiento de investigación y sanción, corrija, module o supere los desequilibrios de poder existentes entre hombres y mujeres. La evidencia de este desequilibrio de poder se manifiesta en las normas de género, sociales y culturales que apoyan la violencia y el acoso, en especial, en los estereotipos de género que infravaloran y discriminan a la mujer, cuya inserción en la cultura de la empresa se produce de un modo sutil, irreflexivo y espontáneo.

La aplicación de este principio en el procedimiento deberá expresarse en la prohibición explícita de estereotipación en razón de género en la sustanciación de la investigación y en la resolución del caso, tanto por parte del investigador o fiscal como de los intervinientes⁴.

¹ Dictamen N°9.733 de la Contraloría General de la República del año 2014.

² Osorio Vargas, Cristóbal, (2017) "Manual de Procedimiento Administrativo Sancionador. Parte General", editorial Thomson Reuters.

³ Dictamen N°290.144 de la Contraloría General de la República del año 2022.

⁴ Lizama Portal, Luis y Lizama Castro, Diego (2024) "Compliance laboral en acoso y violencia en el trabajo", editorial Ediciones Der, Pág. 102-103

- e. **Debido Proceso:** El principio de debido proceso administrativo en materia disciplinaria consiste en la posibilidad de todo inculpado de hacer valer, en un procedimiento previo, sus alegaciones y defensas en todas las etapas del proceso, mediante la presentación de descargos y medios de prueba, la solicitud de un término probatorio, así como la interposición de recursos⁶.

Artículo 4°. Ámbito de aplicación

El presente protocolo es aplicable a todas las personas que trabajen o presten servicios para la Universidad de Magallanes, ya sea bajo la modalidad de planta, contrata u honorario. Si bien estos últimos no tienen responsabilidad administrativa, sí les es exigible el cumplimiento del principio de probidad administrativa y las obligaciones establecidas en sus respectivos contratos de prestación de servicios.

Este protocolo se aplicará a todas las personas mencionadas anteriormente que incurran en las conductas reguladas por este instrumento, tanto dentro de las dependencias de la Universidad de Magallanes como fuera de ellas, siempre que estén desempeñando sus funciones o labores. Además, se aplicará a las conductas ocurridas durante actividades organizadas por la universidad, ya sean de carácter laboral o extracurricular.

Los hechos denunciados y que se enmarquen dentro de las definiciones de acoso sexual, de conformidad al principio de especialidad, se tramitarán de acuerdo a lo establecido en el Decreto N°030/SU/2022 de fecha 14 de septiembre del 2022, que aprueba el "Protocolo para prevenir y enfrentar situaciones de Acoso sexual, Violencia de Género y Discriminación de Género"

Artículo 5°. Marco normativo

- a. La Constitución Política de la República de Chile.
- b. Los tratados suscritos y ratificados internacionalmente por el Estado de Chile en el marco de las Naciones Unidas y del Sistema Interamericano de protección y promoción de los Derechos Humanos: La Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

⁶ Celis Danzinger, Gabriel, (2019), "Derecho Administrativo Disciplinario. Segunda edición ampliada y actualizada", editorial Thomson Reuters.

- c. 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,
- d. DFL 29, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- e. 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.
- f. Ley 20.005 de 2005, que "Tipifica y sanciona el acoso sexual" e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo y el Código del Trabajo.
- g. Ley 20.607 de 2012, que "Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral", modificando el Estatuto Administrativo y también el Código del Trabajo.
- h. Código del Trabajo.
- i. Ley 21.369 de 2021, que "Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior".
- j. Ley 21.643 de 2024, 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".
- k. La Ley 21.094 de 2018, sobre Universidades Estatales.
- l. Decreto con Fuerza de Ley N°154 de 1981, Sobre Estatuto de la Universidad de Magallanes.
- m. Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad para los trabajadores de la Universidad de Magallanes.
- n. Decreto N°005/SU/2020 de fecha 17 de enero del 2020, que aprueba el "Protocolo para prevenir y enfrentar situaciones de Violencia de Género, Acoso, Hostigamiento y Discriminación".
- o. Decreto N°030/SU/2022 de fecha 14 de septiembre del 2022, que aprueba el "Protocolo para prevenir y enfrentar situaciones de Acoso sexual, Violencia de Género y Discriminación de Género".

Artículo 6°. Marco conceptual

Para los efectos del presente protocolo, se conceptualizan las conductas constitutivas de maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual, y se definen los siguientes términos y vocablos; según se establece a continuación:

- a. **El acoso sexual**, entendiéndose por tal el 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 empleo⁶.

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe. Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, podrán ser considerados acoso sexual:

- i. Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento de la persona destinataria.
 - ii. Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
 - iii. Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
 - iv. Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
 - v. En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
- b. **El acoso laboral**, entendiéndose por tal 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 empleo⁷.

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

- i. Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.

⁶ Artículo 2, inciso segundo, letra a) del Código del Trabajo.

⁷ Artículo 2, inciso segundo, letra b) del Código del Trabajo.

- ii. Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándole de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de una jefatura o por iniciativa de compañeros/as de trabajo.
 - iii. El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
 - iv. Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
 - v. Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
 - vi. Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligar a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrar o menospreciar.
 - vii. Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
 - viii. Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
 - ix. Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
 - x. En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.
- c. **La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral,** entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros. Algunos ejemplos de este tipo de violencia*:
- i. Gritos o amenazas.
 - ii. Uso de garabatos o palabras ofensivas.
 - iii. Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
 - iv. Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
 - v. Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

* Artículo 2, inciso segundo, letra c) del Código del Trabajo.

Artículo 7°. Tipos de Violencia y Acoso Laboral

En función de las características o condiciones jerárquicas de las personas involucradas. Existen tres tipos de acoso laboral:

- a. **Vertical Descendente:** Desde la jefatura hacia un subordinado/a.
- b. **Vertical Ascendente:** Desde las personas subordinadas hacia la jefatura.
- c. **Horizontal:** Es la violencia o el acoso que ocurre entre pares en un mismo nivel laboral.
- d. **Mixta o Compleja:** Conducta ejercida por una o más personas 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.

TITULO II**GESTIÓN DE RIESGO Y ACCIONES DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN****Artículo 8°. Gestión de riesgo: Factores de riesgo y su evaluación**

La Universidad de Magallanes con el objeto de identificar los peligros, evaluar y controlar los riesgos psicosociales asociados al acoso laboral, sexual y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género, lo incorporará en la matriz de riesgo para ser gestionados, mitigados o eliminados, analizará los resultados de la aplicación del Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral - Salud Mental, en adelante 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 institución o en otra entidad externa, registradas durante el periodo de evaluación.

El proceso de identificación y evaluación de riesgos se formalizará mediante una resolución cuyo contenido se entenderá formar parte del presente protocolo para todo efecto.

Artículo 9°. Procedimiento para la elaboración de matriz de riesgo

La matriz de riesgo se elaborará de acuerdo al siguiente procedimiento:

- a. **Identificación de los factores de riesgos psicosociales:**

Estos factores serán identificados a través de los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, cuestionario que se aplicará cada dos años a todos los colaboradores contratados en calidad de planta, contrata y honorarios de la Universidad de Magallanes.

La identificación de estos factores es importante, porque así se evaluará el ámbito en que se puede prevenir enfermedades y enriquecer la calidad de vida en el trabajo.

Las doce dimensiones de riesgo psicosocial que se consideran en la aplicación del cuestionario CEAL-SM son:

- i. Carga de trabajo.
- ii. Exigencias emocionales.
- iii. Desarrollo profesional.
- iv. Reconocimiento y claridad del rol.
- v. Conflicto del rol.
- vi. Calidad de liderazgo.
- vii. Compañerismo.
- viii. Inseguridad en condiciones de trabajo.
- ix. Desequilibrio entre trabajo y vida privada.
- x. Confianza y justicia organizacional.
- xi. Vulnerabilidad.
- xii. Violencia y acoso.

b. Registro de los factores de riesgos en la matriz:

Se registrarán los factores de riesgos identificados en las ubicaciones físicas u operativas en la matriz (centro de trabajo, áreas y puestos de trabajo), describiendo las tareas que se desarrollan en cada ubicación y el número de trabajadores expuestos.

En este contexto se definen los siguientes conceptos:

- i. Centro de Trabajo: se define como el edificio en el cual está inserto el trabajador (a).
- ii. Áreas: La Unidad en la cual desempeña sus funciones.
- iii. Puesto de Trabajo: Posición específica en la cual desarrolla sus responsabilidades, tareas y funciones.

c. Análisis y evaluación de riesgos:

Para realizar el análisis y evaluación de riesgos, es necesario tener en consideración los siguientes conceptos:

- i. Riesgo alto: Un estado de riesgo alto implica que existe mucho espacio para diseñar y aplicar medidas que permitan disminuir el riesgo psicosocial.

- ii. **Riesgo medio:** El estado de riesgo medio revela que existe espacio para mejorar, ya que no es un resultado óptimo. Se deben tomar acciones para mejorar y así prevenir pasar a un estado de riesgo alto.
- iii. **Riesgo bajo:** El estado de riesgo óptimo, constituye una fortaleza de la organización y debería hacerse todo el esfuerzo por mantener este estado y aumentar la proporción de dimensiones en color verde, ya que estos son factores protectores del centro de trabajo.

Las variables que podrían influir en la probabilidad del riesgo:

- a. El número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa.
- b. Las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la universidad o ante la mutualidad respectiva.
- c. Resultado de la pauta de preguntas sobre riesgo psicosocial en la institución.

Las variables que podrían influir en la consecuencia o severidad del riesgo:

- a. Cantidad de días perdidos.
- b. Gravedad de las lesiones.
- c. Cantidad de personas afectadas producto de actos de acoso o violencia en el trabajo.

Artículo 10°. Desarrollo de un plan de medidas

Respecto a los factores de riesgo psicosociales, las acciones o actividades programadas deben tener como objetivo erradicar y eliminar aquellas situaciones que puedan ocasionar acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. En caso que no se puedan eliminar, se deben realizar las acciones necesarias para mitigar sus efectos. Estas medidas considerarán objetivos controlables, fijando plazos de análisis que eviten que su ajuste se realice como consecuencia de la ocurrencia de un hecho que dañe o amenace a las personas trabajadoras.

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

Las medidas adoptadas para cada riesgo podrán clasificarse en:

- a. **Medidas de control del centro de trabajo:** relacionadas con la infraestructura en donde el trabajador desempeña sus funciones.
- b. **Medidas administrativas:** tienen relación con programas de prevención o planes de acción relacionados con la prevención de riesgos en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- c. **Medidas organizacionales:** implementación de normativas institucionales que disminuya el riesgo asociado, por ejemplo, establecer políticas de cero tolerancia para

los incidentes de violencia o acoso en el trabajo o contar con un código de ética que aborde situaciones críticas.

En la identificación de los riesgos y el diseño de medidas para prevenir el acoso laboral y la violencia en el trabajo, participarán de manera conjunta y activa profesionales de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, profesionales del Comité de Riesgos Psicosociales y profesionales de la Unidad de Prevención de Riesgos.

Esta prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, incluye la gestión de los factores de riesgos psicosociales. Factores como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo, la injusticia organizacional, la vulnerabilidad, entre otros, cuando son mal gestionados, suelen ser antecedentes directos de conductas de acoso y violencia en el trabajo.

Las unidades mencionadas en párrafos precedentes, se comprometen a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales indicadas en la matriz de riesgo, fomentando una cultura de respeto mutuo, creando entornos de trabajo seguro y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los espacios de trabajo.

Artículo 11°. Promoción y prevención

La promoción y prevención de la violencia y el acoso laboral comprende un conjunto de medidas y estrategias diseñadas para evitar que este tipo de conductas se produzcan en el entorno laboral. Su objetivo principal es crear un lugar de trabajo seguro, respetuoso y saludable, donde las personas se sientan protegidas y puedan desempeñar sus funciones sin temor a sufrir ningún tipo de violencia o acoso.

Para la promoción y prevención de la violencia y el acoso laboral se debe obedecer a una estrategia integral que involucre a todo el estamento de funcionarios/as y que cuente con los recursos y espacios necesarios para su implementación.

A continuación, se presentan algunas de las estrategias que pueden ser adoptadas por la institución:

- a. Actualización permanente del diagnóstico para identificar y evaluar posibles condiciones que favorezcan situaciones de violencia y/o acoso laboral.
- b. Realizar capacitaciones a funcionarias/os en colaboración con entidades externas que permitan reforzar y fomentar los climas laborales saludables a fin de prevenir las situaciones de violencia y acoso laboral.
- c. Promover y ampliar el uso de canales de comunicación de la institución, para la difusión de la prevención del acoso laboral.

- d. Acciones de sensibilización tales como charlas, talleres, seminarios, página web institucional actualizada con entrega de información, entre otras acciones.

Artículo 12°. Mediación universitaria

La Universidad de Magallanes, con el objeto de prevenir la existencia de las conductas descritas en el presente reglamento, creará una instancia intermedia llamada mediación, a la cual podrá recurrir cualquier miembro de la comunidad universitaria que visualice la existencia de factores de riesgo dentro de su entorno laboral y de manera previa a la realización de una denuncia por estas materias.

El Mediador/a Universitario/a podrá recibir de forma confidencial reclamos, inquietudes o preguntas sobre supuestos actos, omisiones o problemas relacionados con este protocolo, con la finalidad de orientar en la búsqueda de soluciones. En el cumplimiento de esta labor deberá escuchar, ofrecer consejos, facilitar acuerdos y soluciones. Para ello, tendrá que examinar estos asuntos de manera independiente, informal e imparcial.

Deberá estar dispuesto a mediar en cualquier conflicto entre miembros de la Comunidad Universitaria y, como consecuencia del conocimiento de las situaciones producidas, proponer soluciones a las circunstancias que han dado origen a esos conflictos.

Las funciones y procedimientos de mediación serán establecidos en un reglamento especialmente destinado para estos efectos.

TÍTULO III

DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Artículo 13°. Procedimiento de acogida y denuncia

El procedimiento de denuncia se puede realizar a través de dos vías, de manera presencial en la Unidad de Prevención y Acompañamiento dependiente de la Dirección de Género, Equidad y Diversidad, y de manera virtual a través de la página web institucional www.umag.cl/protocoloacoso laboral.

- a. **Presencial:** La entrevista y recepción formal de la denuncia será realizada por profesionales de la Unidad de Prevención y Acompañamiento, dependiente de la Dirección de Género, Equidad y Diversidad. En el caso que los antecedentes denunciados constituyan conductas de maltrato o de acoso laboral, serán derivados a la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, para que, a través de su director/a se

convoque a la Comisión Evaluadora, para la revisión y análisis del caso, para efectos de proponer las medidas administrativas, de acompañamiento, de protección y preventivas que correspondan, así como la derivación de los antecedentes a las autoridades correspondientes a fin de sugerir que se inicie el procedimiento investigativo disciplinario que corresponda según la normativa vigente.

- b. **Virtual:** La denuncia se puede presentar a través de la página web institucional. El formulario digital será enviado al correo designado y tratado con la misma rigurosidad que las denuncias presenciales.

Esta modalidad se encuentra habilitada en la plataforma web de la universidad y posee las siguientes opciones.

Para ingresar a la opción Denuncia se debe acceder a la página web institucional, en pestaña funcionarios/as y luego en el botón "*Protocolo de actuación ante denuncias de Violencia y Acoso Laboral*", el que desplegará el formulario digital, que una vez completado es enviado al correo protocoloacosalaboral@umag.cl, el que será revisado por un/a profesional de la Unidad de Desarrollo de Personas, designada al efecto.

Recepcionada la denuncia por la/el profesional se remitirá un correo electrónico de respuesta acusando recibo de la denuncia y remitiendo los antecedentes al Director/a de Gestión y Desarrollo de Personas para que de esta forma se convoque al Comité Evaluador para la revisión y análisis de antecedentes, los que junto a la denuncia y en toda circunstancia tendrán carácter de confidencial.

La opción Consulta permite acceder a través de un formulario, plantear dudas sobre situaciones referidas a violencia o acoso laboral, además de algunas opciones como consultas al proceso de denuncia, talleres preventivos, contacto con profesionales u otras. Estas consultas serán atendidas por el o la profesional respondidas vía correo, en un plazo de 5 días hábiles previa revisión de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas.

Artículo 14°. Contenido de la denuncia

La denuncia a que se refiere el párrafo precedente, deberá ser fundada y contener, a lo menos, los requisitos mínimos establecidos en el Estatuto Administrativo para ser acogida a tramitación. Estos son:

- a. Identificación y domicilio de la persona denunciante y/o de la persona afectada. Entre ellos nombre completo, cédula de identidad, medio preferente para las comunicaciones (correo electrónico y/o teléfono de contacto, dirección o departamento de dependencia, cargo y estamento en la Institución).

- b. Debe incluir una narración circunstanciada de los hechos que motivan la denuncia, indicando fecha, hora y lugar en que estos ocurrieron, además de identificar a testigos y adjuntar medios de prueba, si los hubiere.
- c. La individualización de quienes los hayan cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante. Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
- d. La denuncia deberá formularse por escrito y ser firmada por la persona denunciante. Si ésta no pudiere firmar, lo hará un tercero a su ruego. Sin perjuicio de lo anterior, las denuncias que se efectúen por la plataforma digital se entenderá que cumplen con este requisito, no obstante que deberán ser ratificadas en la etapa procesal pertinente.
- e. Si la denuncia es efectuada en favor de una tercera persona, quien denuncia debe consignar los datos de la persona afectada, con el objetivo de que profesionales de la Unidad de Prevención y Acompañamiento puedan contactarla para efectos de ratificación de la denuncia.

Las denuncias que no cumplan con lo prescrito precedentemente se tendrán por no presentadas para efectos de este Protocolo no serán consideradas las denuncias anónimas.

Artículo 15°. Comité Evaluador

El Comité Evaluador, para la prevención, acompañamiento y sanción de conductas de violencia, acoso laboral y sexual, corresponde a una comisión multidisciplinaria ad hoc, de carácter técnica conformada por profesionales de diversas áreas especializada en materias de prevención, asesoramiento, propuestas de solución y de acompañamiento de las denuncias efectuadas por conductas descritas como de Acoso Laboral y referidas en este Protocolo, que afecten a funcionarios/as de la Universidad de Magallanes en sus distintas calidades jurídicas.

Artículo 16°. Conformación del Comité Evaluador

Los/as profesionales que integren esta comisión corresponden a:

- a. Profesional de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Persona, quien además actuará como coordinador de la comisión.
- b. Profesional del departamento de Psicología.
- c. Abogado/a de la Dirección Jurídica.

Será una condición esencial para formar parte Comité Evaluador, no haber sido sancionado/a por hechos de hostigamiento, discriminación arbitraria, maltrato y/o acoso laboral.

Artículo 17°. Funciones del Comité Evaluador.

El Comité Evaluador, para la prevención, acompañamiento y sanción de conductas de acoso y maltrato laboral, tendrá las siguientes funciones:

- a. Recepcionar las denuncias que se presenten por acoso y maltrato laboral por parte de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas y propender a su tramitación ante la instancia competente, de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente protocolo y la demás normativa aplicable.
- b. Diseñar, proponer, colaborar e informar periódicamente de la ejecución de acciones formativas y preventivas en materia de acoso laboral en virtud de las políticas institucionales establecidas para estos casos.
- c. Acompañar al denunciante durante el procedimiento, en los casos en que corresponda.
- d. Sugerir a la autoridad superior el inicio de un procedimiento investigativo de acuerdo a lo establecido en este protocolo, cuando corresponda.
- e. Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas.
- f. Sugerencia de otras iniciativas que sean preciso implementar no incluidas en el presente protocolo.

Artículo 18°. Obligaciones de los miembros del Comité Evaluador

Con el objetivo de resguardar la confidencialidad del proceso y principios básicos de probidad administrativa, se ha establecido como obligaciones de los miembros del Comité Evaluador:

- a. La aceptación de las condiciones y cumplimiento de responsabilidades conferidas;
- b. Prohibición de utilizar información adquirida para beneficio propio o en actividades no oficiales por esta comisión.
- c. Guardar reserva sobre los hechos e información de los casos que se tenga conocimiento.
- d. Compromiso de inhabilitarse de cualquier causa que involucre a familiar directo por consanguinidad o afinidad, compañero/a de departamento y/o funciones, Jefaturas, entre otras a definir.

Artículo 19°. Procedimiento aplicable

En el caso de considerarse admisible la denuncia, la autoridad podrá instruir el procedimiento disciplinario que corresponda, pudiendo ser una investigación sumaria o sumario administrativo, teniendo como prioridad el cumplimiento del artículo 137, inciso segundo de la ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo, que establece que el sumario o investigación sumaria será secreto hasta la fecha de formulación de cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para el inculpado y el abogado que asumiera su defensa. Lo señalado anteriormente, será llevado a cabo, respetando las reglas especiales agregadas en la Ley N°21.643 para la tramitación de las investigaciones sobre violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual.

El proceso investigativo se desarrollará según la normativa vigente que resulte aplicable. Los plazos establecidos para las Investigaciones Sumarias y Sumarios Administrativos se encuentran establecidos en la Ley N°18.834 "Estatuto Administrativo", plazos que, si bien se encuentran establecidos por Ley, no son perentorios para la administración.

- a. **Investigación Sumaria:** Se aplica lo dispuesto en el artículo 126 de la Ley N°18.834, que señala las etapas del procedimiento con sus respectivos plazos. La tramitación del proceso, puede conllevar al sobreseimiento o a una sanción de la conducta investigada, lo que será resuelto por la autoridad pertinente. Contra esta resolución, se puede interponer el recurso de reposición apelando en subsidio, el cual será resuelto por la autoridad correspondiente.
- b. **Sumario Administrativo:** Se aplicarán las reglas del artículo 127 y siguientes de la Ley 18.834, que señalan las etapas del procedimiento con sus respectivos plazos. De la tramitación del respectivo sumario, puede resultar un sobreseimiento o sanción de la conducta. En contra de la resolución de una medida disciplinaria, se puede igualmente interponer el recurso de reposición apelando en subsidio en el plazo establecido en el artículo 141 de la Ley 18.834.

Es necesario tener presente que la responsabilidad administrativa es independiente de la civil y penal, y así se establece en artículo 18 de la ley N° 18.575.

Artículo 20°. Situación de los prestadores de servicios a honorarios

Si existe la necesidad de esclarecer hechos denunciados respecto de prestadores de servicio a honorarios, éstos podrán ser sometidos a un proceso de investigación al igual que los funcionarios/as de la Universidad, proceso de carácter desformalizado y rápido, asimilándose al procedimiento de investigación sumaria, respetando en todo momento los principios de contradictoriedad, imparcialidad e impugnabilidad, garantizando un proceso racional y justo. En caso de comprobarse los hechos denunciados que conlleven a una sanción, se podrá, no renovar el convenio de prestación de servicios, terminar anticipadamente el contrato o tomar cualquier otra medida que se estime pertinente por parte del Rector/a. Dichas sanciones se encontrarán mencionadas en las cláusulas del contrato respectivo ante la ejecución de conductas cubiertas en este protocolo, o de otras conductas que afecten la dignidad de las y los integrantes o personas vinculadas al Servicio, como también se dejará constancia en el mismo contrato, el correo electrónico para llevar a cabo las posibles notificaciones de la eventual investigación.

Artículo 21°. Medidas preventivas

Conforme a lo dispuesto en el artículo 136 del estatuto administrativo, en el curso de un sumario administrativo, el/la fiscal que se encuentre llevando el procedimiento, podrá suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma

institución y en la misma ciudad, al inculcado/a o inculcados/as como medida de esta naturaleza.

En cualquiera de las situaciones previstas en el presente protocolo, en caso de encontrarse en Sumarios Administrativos, el fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas. Para ello tendrá que considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibles consecuencias derivadas de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos y el otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana, a través de los programas de los que disponga el organismo administrador respectivo.

Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que este se encuentre afinado. La medida preventiva o de resguardo adoptada terminará al dictarse el sobreseimiento, que será notificado personalmente y por escrito por el actuario, o al emitirse el dictamen del fiscal, según corresponda.

TITULO IV

VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 22°. Violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral

En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal, aquellas conductas que afecten a los y las funcionarias, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de alumnos, entre otros, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia en la forma señalada en el presente protocolo.

Recibida la denuncia, el comité evaluador propondrá al/la Rector/a, la adopción de medidas de resguardo y de seguridad para el/la funcionario/a. En el caso que la persona denunciada sea un estudiante, además podrá solicitar el inicio de un procedimiento disciplinario de acuerdo al protocolo o reglamento que corresponda.

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

TITULO V

DISPOSICIONES FINALES**Artículo 23°. Implementación, seguimiento y actualización del protocolo**

En consideración a los lineamientos dispuestos en el presente protocolo para avanzar en la implementación de mejores prácticas laborales y en particular para promover y desarrollar una cultura orientada a fortalecer el buen trato, respeto y evitar conductas abusivas en los equipos, la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas será el organismo dispuesto para el adecuado avance y cumplimiento de este protocolo, liderando y gestionando la realización de las acciones de promoción y preventivas necesarias para dar cumplimiento a lo planteado en él. A su vez, dicha Dirección será la encargada de realizar una revisión y actualización permanente de este Protocolo, y así evaluar las mejoras y/o ajustes necesarios en la implementación del Protocolo de actuación ante denuncias de Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y sexual.

TITULO VI**NORMAS TRANSITORIAS**

Artículo primero transitorio. El artículo 12° del presente protocolo, relativa a la mediación universitaria entrará en vigencia, al momento de la publicación del reglamento que regule las funciones del mediador o mediadora universitario y el procedimiento que se aplicará para esta instancia.

Artículo segundo transitorio. El presente protocolo entrará en vigencia el día 01 de agosto de 2024.

Artículo tercero transitorio. Los procedimientos disciplinarios sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, iniciados antes de la vigencia del presente protocolo, se regirán por las normas vigentes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia, es decir, los aspectos sustanciales como procedimentales de los procesos o investigaciones sobre acoso sexual o laboral y los relativos a violencia en el trabajo, iniciados antes del 1 de agosto de 2024, se regirán por las normas vigentes a la fecha de presentación de la denuncia de que se trate.

Artículo cuarto transitorio. Tratándose de conductas o hechos que podrían ser constitutivos de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, acaecidos con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia del protocolo, y que no hayan sido denunciados a esa data, es menester

consignar que los procesos disciplinarios que se inicien al efecto deberán registrarse por las disposiciones del presente protocolo en los aspectos procedimentales.

Artículo quinto transitorio. Las materias sustantivas, en que rige el principio de irretroactividad de la ley contemplado en el artículo 19, N°3, inciso séptimo, de la Constitución Política, conforme al cual nadie puede ser castigado con otra sanción que la que señale una ley promulgada con anterioridad a la perpetración del hecho, a menos que una nueva ley favorezca al afectado. De manera tal que las modificaciones no resultan aplicables respecto de hechos acaecidos con anterioridad a su entrada en vigor.

2. **DÉJESE SIN EFECTO**, el Decreto 007/SU/2021 de fecha 14 de junio de 2021, que oficializa el acuerdo de la junta directiva que aprueba el protocolo para prevenir y enfrentar situaciones de acoso y maltrato laboral en la Universidad de Magallanes.

ANOTESE Y COMUNIQUESE



ANGGIE FLIES AÑON
SECRETARÍA DE LA UNIVERSIDAD

JOSÉ MARIPANI MARIPANI
RECTOR

JMM/AFA/cag

Distribución: Rectoría – Vicerrector de Administración y Finanzas – Vicerrectora Académica – Vicerrectora de Vinculación con el Medio – Vicerrectora de Investigación, Innovación y Postgrado – Prorectora – Secretaría de la Universidad – Contraloría UMAG – Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas – Dirección de Género, Equidad y Diversidad – Decanos y Decanas – Directora del Instituto de la Patagonia – Directores y Directoras de Departamentos y Escuelas.