

Protocolo de prevención de la violencia, el acoso laboral y sexual en el trabajo.

Decreto N°019/SU/2024

AGOSTO, 2024

Ley N° 21.643, 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 (Ley Karin).

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA DICTA OFICIO E516610 DEL 19 DE JULIO, 2024
LINEAMIENTOS PARA IMPLEMENTAR O MODIFICAR PROTOCOLOS DE SERVICIOS PÚBLICOS.



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA PREVENIR Y ENFRENTAR SITUACIONES DE MALTRATO Y ACOSO LABORAL

DECRETO N°007/SU/2021

PRINCIPALES MODIFICACIONES

- Elimina maltrato, se incorpora violencia.
- Se incorpora la opción de mediación.
- Se da énfasis a la prevención.
- Se suma un tipo de violencia y acoso.
- Incorpora una matriz de riesgo.
- Medidas de resguardo inmediatas.
- Se modifica integrantes Comité Evaluador.
- Se incorpora violencia ejercida por terceros.

OBJETIVO DEL PROTOCOLO

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.



PRINCIPIOS ORIENTADORES

1

CONFIDENCIALIDAD

2

IMPARCIALIDAD

3

CELERIDAD

4

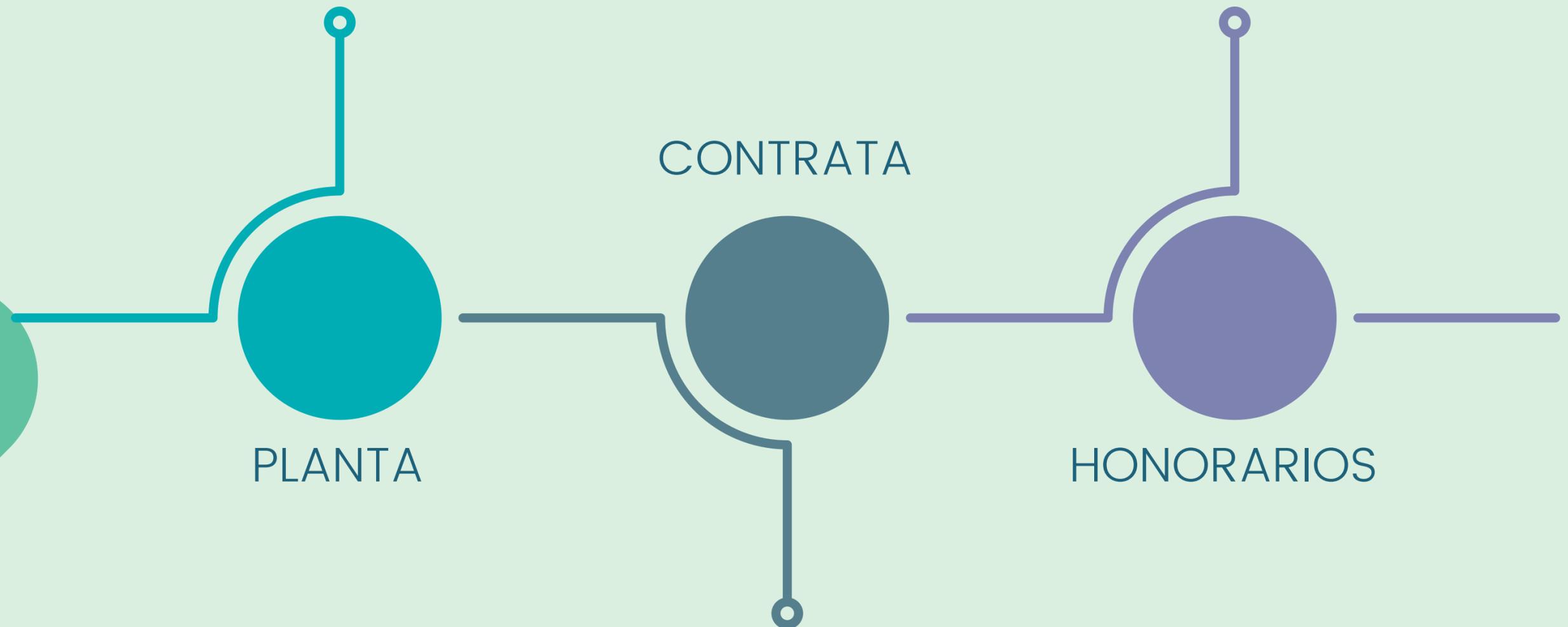
PERSPECTIVA DE GÉNERO

5

DEBIDO PROCESO

ÁMBITO DE APLICACIÓN

APLICABLE A TODAS LAS PERSONAS QUE TRABAJEN O PRESTEN SERVICIOS PARA LA UNIVERSIDAD DE MAGALLANES, DENTRO O FUERA DE LAS DEPENDENCIAS DE LA INSTITUCIÓN.



DEFINICIONES



ACOSO SEXUAL

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 empleo.

Ejemplos:

- 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.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

DEFINICIONES



ACOSO LABORAL

Conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Ejemplos:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- 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.

DEFINICIONES

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

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.

Ejemplos:

- Gritos o 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 trabajadoras o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.



TIPOS DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

VERTICAL DESCENDENTE

Desde la jefatura hacia un subordinado/a.

VERTICAL ASCENDENTE

Desde las personas subordinadas hacia la jefatura

HORIZONTAL

Es la violencia o el acoso que ocurre entre pares en un mismo nivel laboral.

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.

GESTIÓN DE RIESGO Y ACCIONES DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN

Permitirá 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.

MATRIZ DE RIESGO

PROCEDIMIENTO



Identificación de los factores de riesgos psicosociales.

Registro de los factores de riesgos en la matriz.

Análisis y evaluación de riesgos.

PLAN DE MEDIDAS

Su objetivo es erradicar y eliminar aquellas situaciones que puedan ocasionar acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.

Medidas de control del centro de trabajo

Infraestructura
Programas prevención
Normativas institucionales

Medidas administrativas

Medidas organizacionales

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

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.

ESTRATEGIAS

- Evaluar posibles condiciones que favorezcan situaciones de violencia y/o acoso laboral.
- 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.
- Promover y ampliar el uso de canales de comunicación de la institución, para la difusión de la prevención del acoso laboral.
- Acciones de sensibilización tales como charlas, talleres, seminarios, página web institucional actualizada con entrega de información, entre otras acciones.

MEDIACIÓN UNIVERSITARIA

La Universidad de Magallanes, con el objeto de prevenir la existencia de las conductas descritas en el protocolo, 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. Este proceso será realizado por un/a profesional externo y experto/a en la temática.



PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Acogida y denuncia

Presencial

Unidad prevención y acompañamiento,
Dirección de Género

Virtual

<http://www.umag.cl/protocoloacosolaboral/>

Consultas
Denuncias

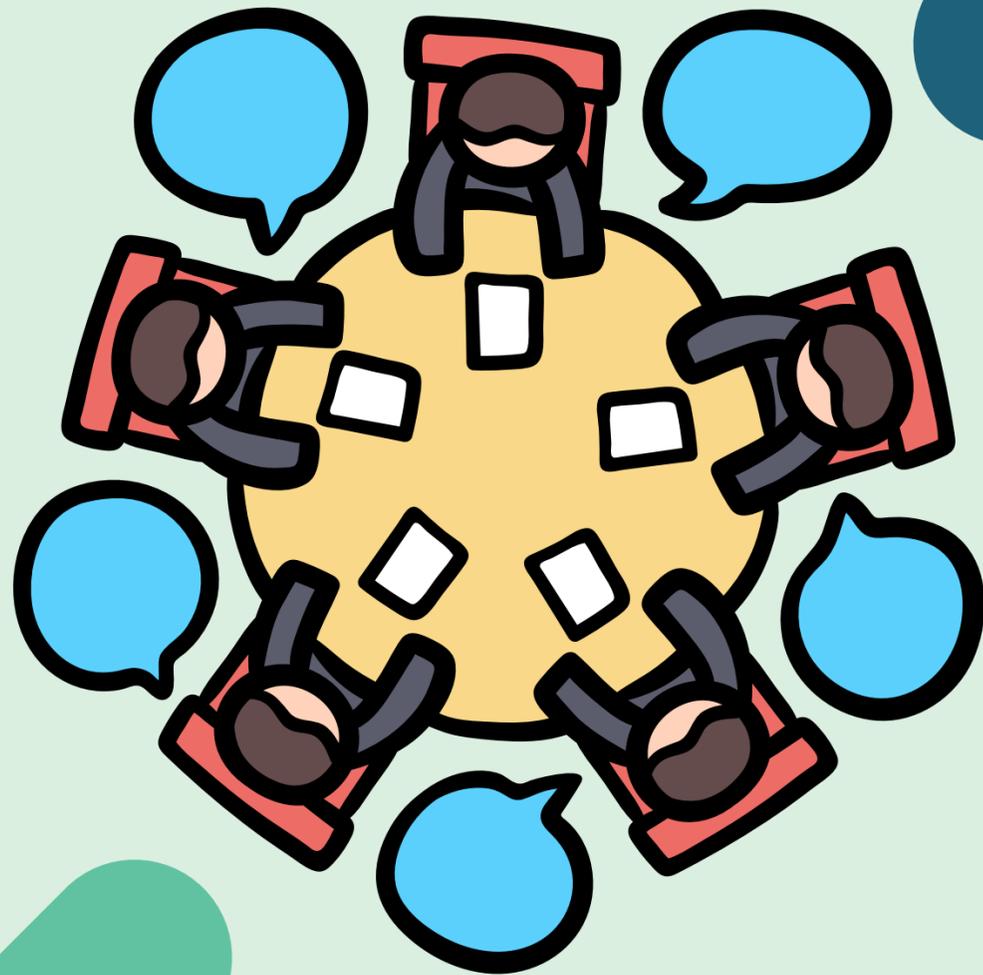


CONTENIDO DE LA DENUNCIA

- Identificación y domicilio de la persona denunciante y/o persona afectada.
- Narración circunstanciada de los hechos que motivan la denuncia (fecha, hora, lugar, testigos, etc.).
- Individualización de quienes los hayan cometido y quienes lo hubiesen presenciado.
- Denuncia se formulará por escrito y ser firmada.
- Si la denuncia es a favor de una tercera persona, se deberán consignar los datos de la persona afectada para ratificar denuncia.

Importante: No se recibirán denuncias anónimas.

COMITÉ EVALUADOR



- PROFESIONAL DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA.
- ABOGADO/A DE LA DIRECCIÓN JURÍDICA.
- PROFESIONAL DE LA DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS.

Condición: no haber sido sancionado/a por hechos de hostigamiento, discriminación, maltrato y/o acoso laboral.

FUNCIONES DEL COMITÉ



RECEPCIONAR DENUNCIAS Y PROPONER SU TRAMITACIÓN ANTE LA INSTANCIA COMPETENTE.

PROPONER, COLABORAR E INFORMAR DE ACCIONES PREVENTIVAS EN MATERIA DE ACOSO LABORAL.

SUGERIR A LA AUTORIDAD EL INICIO DE PROCEDIMIENTOS INVESTIGATIVOS.

OTRAS INICIATIVAS QUE SEAN PRECISO IMPLEMENTAR NO INCLUIDAS EN EL PROTOCOLO.



PROCEDIMIENTO APLICABLE

**INVESTIGACIÓN
SUMARIA**

Art. 126 ley 18.834.

**SUMARIO
ADMINISTRATIVO**

Art. 127 ley 18.834.

- Plazos dispuestos en estatuto administrativo, no son perentorios para la administración.

SITUACIÓN PRESTADORES DE SERVICIOS A HONORARIOS

- Estos 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.

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 inculpado/a o inculpados/as como medida de esta naturaleza.

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.

VIOLENCIA EN EL TRABAJO 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.

¡Muchas gracias!