

REPÚBLICA DE CHILE
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE
RECTORÍA
Vicerrectoría de Calidad de Vida, Género,
Equidad y Diversidad.

APRUEBA, EL PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE.

SANTIAGO, 24/10/2024 - 8241.-

VISTOS: La Constitución Política de la República; El Decreto con Fuerza de Ley N°29 de 2023, de la Subsecretaría de Educación Superior, que contiene el Estatuto de la Universidad de Santiago de Chile, Adecuado al Título II de la Ley N° 21.094, sobre Universidades Estatales; El Decreto con Fuerza de Ley N°29, del 2004 y sus posteriores modificaciones que Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; El Decreto Supremo N° 136, de 2022, del Ministerio de Educación, que nombra Rector de la Universidad de Santiago de Chile; La Ley N° 21.094 de 2018, sobre Universidades Estatales; La Ley N° 18.575 de 1986, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; La Ley N° 19.880 de 2003, Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los órganos de la Administración del Estado; Ley N° 20.422, de 2010 Establece Normas Sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, y sus posteriores modificaciones; La Ley N° 20.609 de 2012, Establece Medidas contra La Discriminación y sus posteriores modificaciones; La Ley N° 21.369 de 2021, Regula El Acoso Sexual, La Violencia y La Discriminación De Género En El Ámbito De La Educación Superior; El Decreto N°44 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, que aprueba reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable; El Decreto 122 de 2023, Promulga El Convenio 190 Sobre La Violencia y El Acoso De La Organización Internacional del Trabajo, del Ministerio de Relaciones Exteriores; Subsecretaria de Relaciones Exteriores; La Ley N° 21.643 de 2024, modifica el Código del Trabajo y Otros cuerpos Legales, Materia de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo; La Ley N° 21.675 de 2024, Estatuye Medidas Para Prevenir, Sancionar y Erradicar La Violencia En Contra De Las Mujeres, En Razón De Su Género; El Decreto 2 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre la “Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, Periodo 2024-2028”; El Decreto N°21 de 2024, Aprueba el Reglamento Que Establece Directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo; La Resolución N° 3718, de 2020, del Rector, que Aprueba el Protocolo Institucional de Actuación Frente al Maltrato y Acoso Laboral de la Universidad de Santiago de Chile; La Resolución N°1 del 2023, del Rector, que Establece la estructura Orgánica de la Universidad de Santiago de Chile; La Resolución N° 9011 de 2023, del Rector, que Aprueba la “Política Integral Para el Abordaje de la Violencia de Género de la Universidad de Santiago de Chile”; La Resolución N°5721 de 2024, de la



Contralora Universitaria (S) USACH “Exime de Control de Legalidad las Materias que Indica”; La Resolución N°6 y 7, de 2019, ambas de la Contraloría General de la República; La Circular N° 3813 de 2024, de la Superintendencia de Seguridad Social; El Oficio N° E516610 de 2024, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

- a) Que, la Constitución Política de la República de Chile, establece en su artículo 19, N°1, el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas.
- b) Que, el artículo 84 del Estatuto Administrativo establece entre las prohibiciones a que están afectos los funcionarios: l) “Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación”, y agregando en su letra m) "Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo".
- c) Que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, modificado por 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, “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. Los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción”.
- d) Que, la Ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales, en su artículo 49 amplía las prohibiciones de los actos atentatorios a la dignidad de los integrantes de la comunidad universitaria. Así, establece una prohibición para el personal académico y no académico de las universidades del Estado, relativas a realizar actos atentatorios a la dignidad de los demás funcionarios(as), incluido el acoso laboral. A su vez, señala que, se incluirán en este tipo de conductas, aquellas realizadas en contra de toda persona vinculada, de cualquier forma, a las actividades de la respectiva Institución.
- e) Que, la Ley N°21.643 de 2024, introduce diversas modificaciones en materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo reformando con ello una serie de leyes que rigen a esta institución.
- f) Que, atendidas las características normativas del sector público, es pertinente tener a la vista lo previsto en el artículo 14 de la Ley de Bases de la Administración del Estado que indica que “los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo”, toda vez toda vez la nueva Ley N°21.643 agrega 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”.
- g) Que, la Universidad de Santiago de Chile, de acuerdo a sus valores institucionales, promueve el respeto a las personas, la diversidad y el pluralismo, la participación y cooperación, entre otros principios basales que son claves para una convivencia libre de violencia y discriminación, compatible con la dignidad de las personas y con perspectiva de género.



- h) Que, la Universidad de Santiago de Chile tiene una trayectoria institucional en materias de prevención, investigación y sanción en materias de acoso laboral y sexual que se refleja en su “Protocolo institucional de actuación frente al maltrato y acoso laboral de la Universidad de Santiago de Chile” (Resolución Exenta N° 3718/20) y en su “Política Integral para el abordaje de la violencia de género de la Universidad de Santiago de Chile” (Resolución Exenta N° 9011/23), las cuales deben fortalecerse al alero de las modificaciones legales.
- i) Que, para la elaboración del protocolo institucional de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo, la Universidad convocó a una comisión compuesta por autoridades, representantes de las asociaciones y del Comité Paritario de Higiene y Seguridad propendiendo a la participación y el diálogo en su construcción. Asimismo, contó con el asesoramiento técnico de la Mutual de Seguridad.
- j) Que, en consecuencia, el Protocolo que aprueba la presente resolución, viene en responder a las exigencias establecidas en la Ley 21.369 que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior y en 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. Finalmente, se hace cargo de las obligaciones establecidas en la Ley 21.675 que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.

RESUELVO:

1.- DERÓGASE, la Resolución N° 3718 de 2020 que aprobó el “Protocolo institucional de actuación frente al maltrato y acoso laboral de la Universidad de Santiago de Chile”, toda vez que por este acto administrativo se viene a regular el procedimiento de denuncia de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo de esta Institución.

2.- APRUÉBESE, el Protocolo Institucional de Prevención y Actuación Frente al Acoso Laboral, Acoso Sexual o de Violencia en el Trabajo de la Universidad de Santiago de Chile, que se transcribe a continuación:



PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

TÍTULO I ANTECEDENTES GENERALES

Artículo 1°. Objetivos

El propósito principal de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se promueva el buen trato y las prácticas laborales con perspectiva de género, orientadas al desarrollo de las personas con pleno reconocimiento a sus derechos fundamentales, alcanzando principios como igualdad, diversidad, equidad y no discriminación dentro de los espacios de trabajo. Para esto, este protocolo tiene como objetivos prevenir y abordar las situaciones constitutivas de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

La prevención implica reconocer que el acoso y la violencia puede derivar de una gestión insuficiente de los riesgos psicosociales en el trabajo, por lo cual este protocolo considera acciones de diagnóstico, difusión, sensibilización y capacitación para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Asimismo, el abordaje del acoso y la violencia en el trabajo conlleva la organización e implementación tanto de procesos de investigación y sanción como de acompañamiento especializado con tal de minimizar la permanencia de tales conductas en el lugar de trabajo.

A través de la elaboración e implementación de este protocolo, la Universidad de Santiago de Chile asume su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo dando cumplimiento a su mandato público, a la Ley 21.643, de 2024; al decreto N°21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y al Oficio N°E516610/2024 de la Contraloría General de la República.

Este compromiso es compartido por la comunidad universitaria, quienes se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo social y la formación continua, promovemos una cultura de respeto, dignidad, seguridad y salud en el trabajo buscando una convivencia libre de discriminación y de violencia, identificando y gestionando los riesgos psicosociales en el trabajo. En específico, mediante su incorporación en la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER), con el fin de identificar, monitorear, mitigar o corregir los riesgos, según corresponda, y evaluar los resultados de las acciones implementadas. En el caso de la comunidad educativa, esta debe apoyar en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de la responsabilidad institucional como garante de la salud y seguridad en el trabajo.

Artículo 2°. Alcance y ámbito de aplicación

Este Protocolo se aplicará a todas las personas funcionarias y prestadoras de servicios a honorarios, que desarrollen funciones académicas y/o administrativas, incluidas autoridades, jefaturas y directoras/es de la Universidad, con independencia de su relación estatutaria/contractual. Contempla también cualquier conducta que afecte a los integrantes de la comunidad universitaria y que constituya violencia en el trabajo, incluso cuando provenga de terceros, siendo vinculante también para estudiantes, visitas, concesionarios/as, subcontratistas, contratistas, proveedores/as y usuarios/as que



interactúen de forma directa o indirecta con los miembros de la institución, consagrándose como una activa política de prevención y acción frente a actos de esta naturaleza.

La presente regulación se extiende también a toda situación de acoso laboral y acoso sexual en el trabajo, las que podrán suscitarse tanto en el espacio físico de trabajo y con ocasión de éste, como por medios digitales, siempre que sean realizadas, que intervengan o tengan como destinatarios a personas que se desempeñen en la Universidad, independiente de su relación estatutaria/contractual.

Tratándose de trabajadores o trabajadoras en régimen de subcontratación, la Universidad podrá solicitar a contratistas y/o subcontratistas los medios de verificación de la existencia del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y de Violencia en el Trabajo por parte de la empresa, de acuerdo con lo indicado en la Ley 21.643. Asimismo, la Universidad les informará del presente Protocolo de Prevención y Actuación, en particular en lo referente a la violencia en el trabajo ejercida por terceros.

Las actuaciones institucionales frente a situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género se regirán por lo dispuesto en la normativa legal vigente y lo establecido en la Política Integral para el Abordaje de la Violencia de Género en la Universidad de Santiago de Chile (Resolución Exenta N°9011 de 2023) o aquellas que la modifiquen o reemplacen.

En el caso de estudiantes que sean denunciados/as por hechos constitutivos de violencia en el trabajo se aplicará el procedimiento dispuesto en el Decreto Universitario N°206 de 1986, sobre Reglamento de Responsabilidad Estudiantil y sus posteriores modificaciones o aquellas que la reemplacen.

Las personas contratadas a honorarios se regirán por los respectivos convenios o contratos suscritos, siendo aplicables las medidas o sanciones que resulten procedentes conforme las cláusulas de investigación y sanción que establezcan los mismos, como podrían ser la terminación anticipada de dicho convenio. Lo anterior, sin perjuicio de la obligación a que se encuentran sujetos todos quienes cumplen una función pública, independiente de su calidad contractual, de respetar el principio de probidad administrativa.

Artículo 3°. Definiciones

A continuación, se presentan algunas de las conductas relevantes para efectos del presente Protocolo¹.

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 empleo.”

El Acoso laboral puede desarrollarse de manera:

Vertical Descendente: aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la organización, que puede estar determinada por su posición en la misma, los grados de responsabilidad, la posibilidad de impartir instrucciones, entre otras;

¹ Con base en la Circular N° 3.813, de junio de 2024, de la Superintendencia de Seguridad Social, sobre asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N° 21.643.-



Vertical Ascendente: conducta ejercida por una o más personas dirigida a otra persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la organización, que puede estar determinada por su posición en la organización, grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras;

Horizontal: conducta que se da entre colegas o compañeros de trabajo de la misma categoría o nivel jerárquico.

Mixto o Complejo: es aquella conducta ejercida por una o más personas de manera horizontal en conocimiento de la jefatura, quien en lugar de intervenir a 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 coexisten acoso vertical ascendente y descendente.

El acoso laboral puede configurarse mediante agresión física, violencia psicológica, abuso emocional o mental, entre otros, conductas que pueden ejercerse por cualquier medio, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral de la persona afectada no es tolerable. Sin que sea una enumeración taxativa, son ejemplos de conductas de acoso laboral, aplicables en cualquiera de las modalidades o dimensiones descritas anteriormente:

- i. Juzgar el desempeño de una persona funcionaria de manera ofensiva;
- ii. Interrumpir o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social en el empleo, resultando ser aislada, apartada, excluida, rechazada, ignorada y/o menospreciada en sus funciones, ya sea que provenga por orden de una jefatura o por iniciativa de compañeros o compañeras de trabajo;
- iii. El uso de nombres ofensivos, estigmatizantes o discriminatorios 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, situación socioeconómica o valor de una persona;
- vi. Obligar a una persona funcionaria permanecer sin tareas que realizar; u obligar a realizar tareas que no tienen relación con su perfil profesional o que están por debajo de sus habilidades profesionales y de las funciones para las que fue contratado/a, 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, medios de comunicación interna, redes sociales o mensajes de texto;
- ix. Hacer comentarios despreciativos referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales; ya sea en presencia de la persona o frente a otros/as, y/o
- x. En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o afecte negativamente la situación laboral.
- xi. Gritar, avasallar o insultar a la persona funcionaria cuando está sola o en presencia de personas.
- xii. Asignar objetivos, tareas o proyectos en plazos irrealizables o inviables de cumplir atendiendo criterios de especificidad, excesiva complejidad, contexto y el área de conocimiento determinada del funcionario/a.
- xiii. Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducir a error en su desempeño laboral o profesional, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales o funcionarias.
- xiv. Difamar a la persona funcionaria, extendiendo rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, imagen o profesionalidad.

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 empleo o carrera funcionaria (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas o no consentidas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral del afectado no es tolerable.

Sin que sea una enumeración taxativa, son ejemplos de conductas de acoso sexual:

- i. Enviar mensajes o imágenes de connotación sexual o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento de quien las recibe.
- ii. Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación de dicha coerción, ya sea explícita o tácitamente.
- 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. Exhibir material de índole sexual no consentido por la persona que lo recibe, ya sea a través de redes sociales o plataformas institucionales.
- vi. Usar o emplear expresiones de carácter sexual no consentidas en conversaciones y/o reuniones personales, presenciales o virtuales.
- vii. En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
- viii. Las señaladas en la Resolución N° 9011, del 2023, sobre “Política Integral para el Abordaje de la Violencia de Género de la Universidad de Santiago de Chile”.

Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: 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. (artículo 2° del literal c del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos, sin que la enumeración sea taxativa:

- i. Gritos o amenazas.
- ii. Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- iii. Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- iv. Difusión de información personal a través de propaganda, panfletos o rayados en dependencia del puesto de trabajo.
- v. Conductas que amenacen o causen lesiones físicas o daños materiales en los espacios laborales de las personas trabajadoras.

Factores de riesgos psicosociales laborales² que pueden anteceder a situaciones de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo: son aquellas condiciones que dependen de la organización

² Factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que pueden generar respuestas de tipo fisiológico, emocional (ansiedad, depresión, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la habilidad para la concentración o la toma de decisiones, etc) y conductual (abuso de sustancias, violencia, etc) y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración. Es importante tener en cuenta que los factores de riesgo psicosociales descritos no se identifican como faltas o conductas sancionables como acoso laboral o violencia en el trabajo, sino que podrían propiciar la emergencia de enfermedades profesionales y eventualmente también facilitar que ocurran situaciones de violencia, acoso sexual o laboral.



del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización, y que pueden generar condiciones de salud mental y también enfermedades físicas en las personas, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo. Dichos factores, cuando son gestionados de manera ineficiente o inadecuada, pueden ser el inicio o la causa de posteriores conductas de acoso y violencia en el trabajo. Asimismo, al abordarlos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucionen hacia transgresiones más graves.

Sin ser taxativos, algunos ejemplos de factores de riesgo psicosocial laboral son los comportamientos incívicos y sexistas, conductas que, sin ser calificadas como acoso sexual o laboral, deben ser abordadas para prevenir su escalada. Para evitar ambigüedad conceptual dichos comportamientos son definidos a continuación:

Comportamientos incívicos: El incivismo abarca comportamientos descorteses, hostiles o groseros que entran en conflicto con los estándares de respeto colectivo³. Se manifiesta en acciones que transgreden las normas de convivencia y respeto, afectando negativamente a la comunidad. Esto incluye la falta de consideración por las reglas sociales y el orden público, conductas agresivas o desafiantes que causen daño o molestias generalizadas, la negligencia en el cuidado de espacios públicos y bienes comunes, así como el incumplimiento de responsabilidades cívicas esenciales, reflejando una falta de respeto y responsabilidad hacia el entorno y las personas con las que se interactúa.

Sexismo: Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la consideraciones estereotipadas y limitada a ciertos roles de las personas por razón de su sexo o género. El sexismo puede expresarse de manera hostil, prejuiciosa y como una antipatía; pero también puede manifestarse desde un tono afectivo positivo, enmascarando una actitud prejuiciosa. El sexismo defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían los estereotipos de género, lo cual, en determinados contextos, podría dar lugar a conductas constitutivas de acoso y violencia.

Así, el sexismo puede no manifestarse de una manera evidentemente hostil. Algunos ejemplos de sexismo son:

- i. Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades sexo genéricas, basados en dicha condición.
- ii. Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia las mujeres o diversidades sexo genéricas, basados en dicha condición.
- iii. Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o persona de la diversidad sexo genérica, ya sea en su presencia o frente a otros/as.
- iv. Silenciamiento o menosprecio basado en el sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual de una persona o grupo.
- v. “Mansplaining”⁴, “manterrupting”⁵ u otras conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo.

³ Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

Usar un tono de voz apropiado y un estilo asertivo cuando se habla.

Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.

El respeto a los espacios personales del resto de las personas propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.

Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

⁴ Mansplaining: situación en la que un hombre explica a una mujer algo que ella ya entiende o sabe, de forma condescendiente y paternalista, asumiendo injustificadamente su falta de conocimiento.

⁵ Manterrupting: interrupción innecesaria del discurso o relato de una mujer por parte de un hombre.



Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso o violencia, ni tampoco son comportamientos incívicos o sexismo. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, los que en ningún sentido pueden atentar contra los derechos de las personas funcionarias ni de su dignidad, tales como:

- i. Evaluaciones propias del desempeño laboral o asociadas a la conducta relacionada con el trabajo y el cumplimiento de la normativa vigente.
- ii. Asignar y programar cargas de trabajo, que sean equitativas respecto a los demás miembros del grupo de trabajo.
- iii. Cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto cuando estos cambios guarden relación con el perfil del puesto y no impliquen un menoscabo para la persona funcionaria.
- iv. Informar a la persona funcionaria sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.
- v. Informar a la persona funcionaria sobre un comportamiento inadecuado.
- vi. Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones.
- vii. Cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales de las personas funcionarias y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismo de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

Artículo 4°. Principios de la protección y prevención del acoso laboral, acoso sexual y de violencia en el trabajo.

La Universidad de Santiago de Chile suscribe:

- a) Los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social
- b) Los principios de una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744, de 1968 y sus posteriores modificaciones.
- c) Los principios dispuestos en la Ley 21.369 de 2021, que Regula El Acoso Sexual, La Violencia y La Discriminación De Género En El Ámbito De La Educación Superior.
- d) Los principios contenidos en las instrucciones impartidas por la Contraloría General de la República en lo referido a la Ley 21.643 de 2024, que Modifica el Código del Trabajo y Otros cuerpos Legales, Materia de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y de Violencia en el Trabajo.
- e) Los principios dispuestos en la Ley 21.094 de 2018, sobre Universidades Estatales.

Del conjunto de principios establecidos en estos lineamientos, se destacan aquellos pertinentes que dan sustento a este protocolo y que son parte de la política integral:

1. *Respeto a la vida e integridad física, psíquica y social de las personas funcionarias como un derecho fundamental:*

La Universidad se compromete a proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas funcionarias el respeto a su integridad física y psicosocial, promoviendo ambientes laborales libres de



discriminación, violencia y acoso.

2. *Perspectiva de género y diversidad:*

La Universidad se compromete a reconocer, abordar y erradicar las diversas formas de desigualdad existentes en nuestra institución, creando tanto las condiciones materiales como las normativas que garanticen la igualdad de derechos, oportunidades y buen trato para todos los géneros, considerando como base la dignidad de todas las personas que conforman la comunidad universitaria. Para el logro de lo anterior, y reconociendo que la violencia y discriminación afecta de diversas formas según el género y/u orientación sexual de las personas, a través de este principio se impulsa la transversalización de la perspectiva de género en todas las áreas misionales de la Universidad, así como el quehacer cotidiano de quienes la integran. Asimismo, este principio promueve la construcción de espacios libres de violencia, reconociendo la existencia de riesgos laborales y de salud que pueden ser diferenciados según género, orientación sexual y otras variables.

3. *Universalidad e inclusión:*

La Universidad se compromete a reconocer, abordar y erradicar las diversas formas de desigualdad existentes en nuestra institución, creando tanto las condiciones materiales como las normativas que garanticen a todas las personas, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, incluyendo además aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la nacionalidad, la clase social, la edad o la práctica laboral, la igualdad de derechos, oportunidades y buen trato, considerando como base la dignidad de todas las personas en todo lugar de trabajo de forma equitativa, inclusiva, sin discriminación arbitraria, aplicando el enfoque de género, interseccional y de respeto por las diferencias étnicas y culturales.

4. *Política de tolerancia cero/ Espacios libre de violencia:*

La Universidad declara que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, que no deben ser permitidas en la institución, para lo cual se compromete a fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, situación de discapacidad, nacionalidad, etnia, o creencias religiosas u otros aspectos identitarios o sociales indiciarios de cualquier discriminación.

5. *Participación y diálogo social:*

La Universidad garantizará instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas funcionarias en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo, considerando sus necesidades y problemáticas en la toma de decisiones en estas materias.

6. *Protección a las víctimas y no revictimización:*

La Universidad establece que todas las personas afectadas por acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo deben recibir una atención respetuosa y digna, garantizando su seguridad y bienestar. La aplicación de este principio asegura que el proceso de asistencia y justicia no reproduzca ni agrave las situaciones de vulneración existentes. En ese sentido, se deben reconocer y abordar las experiencias y necesidades específicas de cada persona afectada, considerando las desigualdades estructurales que pueden haber influido en la emergencia o mantenimiento de la situación.

7. *Debida diligencia y confidencialidad:*



La Universidad se compromete a que los procesos de investigación y sanción del acoso o violencia en el trabajo garanticen la confidencialidad, imparcialidad, celeridad e igualdad y no discriminación.

8. *Enfoque preventivo en la gestión de los riesgos desde su origen:*

La Universidad se compromete a aplicar un enfoque preventivo de los riesgos por sobre la protección de éstos, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, lo cual incluye aquellas conductas que pueden ser el preámbulo para la aparición posterior o el desarrollo potencial del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

9. *Mejora continua:*

La Universidad se compromete a desarrollar e implementar un sistema de seguimiento y monitoreo, con base en metas e indicadores y objetivos verificables que entregue insumos para la mejora continua en la gestión preventiva, así como para la actualización de normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas funcionarias. Las unidades de trabajo deberán reportar sus mediciones, así como las estrategias de ajuste para asegurar espacios laborales libres de discriminación y violencia.

10. *Responsabilidad en la gestión de riesgos:*

La Universidad se hace responsable, dentro de sus competencias, de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas pertinentes para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas funcionarias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, sin perjuicio de la colaboración de las personas y sus representantes en la gestión preventiva.

Artículo 5°. Derechos y deberes de la Universidad de Santiago de Chile y de las personas funcionarias

A. Las personas funcionarias de la Universidad de Santiago de Chile tienen como derechos y deberes:

- i. Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso laboral, acoso sexual y violencia.
- ii. Derecho a ser informadas de los procedimientos y canales de denuncia para situaciones de violencia en el trabajo, acoso sexual y laboral.
- iii. Derecho a denunciar las conductas de acoso laboral, acoso sexual y violencia al personal designado para ello.
- iv. Derecho a ser informadas sobre el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual o de violencia en el trabajo con el que cuenta la Universidad, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.
- v. Derecho a conocer los resultados del sistema de seguimiento y monitoreo a nivel institucional y de las medidas que se toman constantemente para su cumplimiento.
- vi. Deber de tratar con respeto a todas las personas y no cometer ningún acto de acoso laboral, acoso sexual o de violencia en el trabajo.
- vii. Deber de cumplir con la normativa de seguridad y salud en el empleo.
- viii. Deber de actuar en concordancia con el principio de probidad administrativa, específicamente en relación con la participación en procedimientos disciplinarios, independiente del rol que se ejerza.
- ix. Deber de actuar como garante de protección y fortalecimiento de la igualdad, equidad y no discriminación para la eliminación de la violencia, adoptando una postura de no neutralidad.



B. La Universidad de Santiago de Chile deberá:

- i. Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante el diagnóstico de los riesgos, la sensibilización y capacitación de las personas funcionarias.
- ii. Difundir los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación a las personas denunciantes.
- iii. Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación, aportando para aquello, soportes tecnológicos adecuados y medidas de gestión específicas.
- iv. Asegurar la protección integral de todas las partes involucradas en una eventual investigación sumaria o sumario administrativo, considerando tanto a la persona denunciante, personas que ofician de testigos y fiscal a cargo, de forma que no sean revictimizadas y se encuentren protegidas contra potenciales represalias.
- v. Adoptar las medidas de resguardo o protección en favor de la persona denunciante/afectada durante el transcurso de la investigación de un procedimiento disciplinario.
- vi. Adoptar medidas administrativas procedentes en el transcurso de investigaciones con motivo de acoso o violencia en el trabajo.
- vii. Realizar el seguimiento y monitoreo del cumplimiento del presente “Protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual o de violencia en el trabajo” al menos una vez al año e incorporar las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones, así como aplicar mediciones constantes sobre la materia en los espacios laborales.
- viii. Garantizar la debida diligencia y no victimización secundaria, en plena observancia de las obligaciones y principios contenidos en los artículos 5° y 6° de la Ley N° 21.369 de 2021, en el artículo 17 del Protocolo contra la Violencia de Género de la Universidad de Santiago de Chile, de 2023; y en el artículo 30 de la Ley N° 21.675.

TÍTULO II MODELO DE LA GESTIÓN PREVENTIVA DE RIESGOS

Artículo 6°. Identificación y evaluación de los factores de riesgos psicosociales⁶

La Universidad de Santiago de Chile aplicará un enfoque de prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo contemplando procesos de identificación y eliminación o mitigación de los factores de riesgo psicosociales, según corresponda, particularmente de las conductas incívicas y sexistas, guiadas por los principios dispuestos en el artículo 4° del presente Protocolo.

Para ello, la Universidad se compromete a generar, de manera participativa, un plan de trabajo bianual con el objetivo de identificar y evaluar los riesgos físicos y psicosociales en el trabajo asociados con el acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo. Este plan integrará dichos riesgos en una Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER) para su monitoreo, mitigación o corrección continua, conforme a los resultados de su seguimiento. Estos riesgos se levantarán, entre otros instrumentos, a través del cuestionario CEAL-SM /SUSESO.

⁶ La OIT y la OMS los definieron como “las interacciones entre el medioambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral”.



En el caso de las personas funcionarias, éstas se comprometen a apoyar a la Universidad en la identificación de aquellos riesgos que detecten en su actividad, sin perjuicio de que la principal responsabilidad es de la institución como garante de la salud, seguridad y derechos de las personas funcionarias.

El plan de trabajo contendrá, además, las medidas preventivas o correctivas que se implementarán y las acciones y/o actividades que se realizarán con el objetivo de erradicar y eliminar aquellas situaciones que puedan ocasionar acoso laboral, acoso sexual o de violencia en el trabajo. En caso que no se puedan eliminar, se realizarán las acciones necesarias para mitigar sus efectos.

La identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, acoso sexual o de violencia en el trabajo, estará a cargo de un Comité de Prevención conformado por:

- Vicerrector/a de Calidad de Vida, Género, Equidad y Diversidad, quien lo preside.
- Director/a de Gestión de Personas.
- Director/a de Género, Diversidad y Equidad.
- Jefatura del Departamento de Derechos y Clima Laboral o su denominación futura.
- Jefatura del Departamento de Inclusión y Derecho a la Diferencia.
- Jefatura del Departamento de Campus.
- Representantes de las Asociaciones de funcionarias y funcionarios.
- Representantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

La constitución de este comité se formalizará mediante un acto administrativo, que fomentará que las representaciones se correspondan con las del Comité de Aplicación del CEAL-SM/SUSESO. En dicha instancia se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO, así como, el número de licencias médicas; de denuncias por accidentes de trabajo (DIAT) cuando corresponda a situaciones de violencia en el trabajo, acoso laboral o sexual; de Denuncias Individuales de Enfermedad Profesional (DIEP); las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la Universidad o ante la Contraloría General de la República, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

El proceso de identificación y evaluación de riesgos de la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER) será difundida por la Vicerrectoría de la Calidad de Vida, Género, Equidad y Diversidad en colaboración con la Dirección General de Comunicaciones y Medios.

Artículo 7°. Medidas para la prevención del acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo

Con base en a la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER), el Comité de Prevención programará e implementará acciones y actividades dirigidas a prevenir y eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral, acoso sexual o de violencia en el trabajo.

En las medidas para la prevención del acoso laboral y sexual, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER) psicosociales en el trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, sexismo, conductas incívicas, entre otras), éstas se incorporarán en las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.



Los factores psicosociales, particularmente de las conductas incívicas y sexistas, identificados en esta evaluación serán asociados a medidas definidas con objetivos medibles con tal de controlar su eficacia, velar por su mejoramiento continuo, que permita eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de las personas de las áreas o unidades afectadas. Tratándose de empresas subcontratistas, la Universidad, en su calidad de empresa principal o mandante, se coordinará con la organización contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

Para implementar las medidas de prevención en comento se contemplan cuatro componentes de acción: difusión, sensibilización, capacitación, seguimiento y monitoreo. Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el plan de trabajo de prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo que se desarrollará, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado. Las dudas o comentarios podrán derivarse a la Vicerrectoría de Calidad de Vida, Género, Equidad y Diversidad para su registro y comunicación al comité.

Artículo 8°. Difusión

La Vicerrectoría de Calidad de Vida, Género, Equidad y Diversidad en conjunto con la Dirección de Gestión de Personas, y la Dirección General de Comunicaciones y Medios diseñarán e implementarán:

- a) Un plan de difusión del presente Protocolo Institucional de Prevención y Actuación frente al acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo considerando la política integral que incluya su incorporación en el Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo, Transparencia Activa, Programas de Inducción institucional; Intranet Institucional, entre otros.
- b) Un plan de difusión acerca de los comportamientos incívicos, el sexismo y otros factores de riesgo con ejemplos prácticos, mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros.
- c) Un plan de difusión sobre el plan de trabajo que contendrá los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán en la Universidad. Esta difusión considerará los correos institucionales, Intranet y Página Web Institucional, entre otros.

Los planes de difusión conllevan el desarrollo de piezas gráficas que puedan llevar los mensajes a la diversidad de personas funcionarias. Es de particular importancia, difundir a la comunidad:

- a) El procedimiento de denuncia, incluyendo canales, elementos básicos, requisitos de la denuncia y antecedentes necesarios para que esta tenga coherencia y completitud.
- b) El acceso a acompañamiento psicojurídico provisto por la Universidad y a atención psicológica temprana por el organismo administrador respectivo de la ley 16.744.

Artículo 9°. Sensibilización

La Universidad a través de la Vicerrectoría de Calidad de Vida, Género, Equidad y Diversidad en conjunto con la Dirección de Gestión de Personas, las unidades académicas y/o administrativas



organizarán acciones de sensibilización como parte de la gestión de los componentes de prevención del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo y la promoción de un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando los principios de igualdad y no discriminación y la dignidad de las personas. La sensibilización va más allá de la difusión en tanto promueve la concienciación de la comunidad sobre los riesgos existentes, basándose en el diagnóstico interno previamente elaborado.

El componente de sensibilización se delinearán en base a acciones de focalización. Esta focalización debe sintonizar con los riesgos identificados y poner énfasis en el componente ambiental de tales riesgos. En ese sentido, se apuntará al trabajo con equipos y grupos de personas, con el fin de fomentar procesos de identificación del fenómeno y reflexión respecto a la mitigación de los factores predisponentes existentes.

Es de particular importancia sensibilizar a la comunidad sobre:

- a) Los principios establecidos en la política integral.
- b) Los comportamientos incívicos, del sexismo y otros factores de riesgo.
- c) Las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo.

Artículo 10°. Capacitación

El componente de capacitación busca promover procesos de enseñanza-aprendizaje y diálogo dirigido a las personas funcionarias de la Universidad para el desarrollo de habilidades integrales y capacidades institucionales que contribuyan a la erradicación de toda forma de violencia al interior de la institución y la promoción de espacios laborales saludables y respetuosos de la dignidad de todas las personas.

La Vicerrectoría de Calidad de Vida, Género, Equidad y Diversidad en conjunto con la Dirección de Gestión de Personas, implementarán un plan de capacitación para jefaturas, personal directivo y personas funcionarias sobre las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral, contemplando modalidades presenciales, online sincrónicas y asincrónicas.

Es de particular importancia para la Universidad, capacitar a su comunidad sobre:

- a) El plan de trabajo y la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER), que contiene los riesgos identificados y evaluados, así como las medidas de prevención y protección que se adoptarán en la Universidad.
- b) Competencias de acogida y derivación de situaciones de acoso laboral o violencia en el trabajo, diferenciando roles y responsabilidades.
- c) Mejora continua aplicada a riesgos ocupacionales psicosociales asociados a la prevención del acoso laboral o la violencia en el trabajo, fomentando la iniciativa de mejora interna en estas materias.



Artículo 11°. Seguimiento y monitoreo

La Universidad, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, realizará el seguimiento y monitoreo del cumplimiento del plan de trabajo y la eficacia de las medidas adoptadas, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos de acuerdo a las brechas detectadas.

Existirá una evaluación anual que será de responsabilidad de/la Vicerrector/a de Calidad de Vida, Género, Equidad y Diversidad en conjunto con su Dirección de Género y Departamento de Derechos y Clima Laboral o su denominación futura y en coordinación con la Jefatura del Departamento de Campus, quien está a cargo del equipo de Prevención de Riesgos, y representantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

En estas evaluaciones se considerarán los resultados del cuestionario CEAL-SM /SUSES, cuando corresponda su medición; el número de denuncias por accidentes de trabajo (DIAT) cuando corresponda a situaciones de violencia en el trabajo, acoso laboral o sexual; Denuncias Individuales de Enfermedad Profesional (DIEP); solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso laboral, acoso sexual o de violencia en el trabajo presentadas en la Universidad, ante la Contraloría General de la República o ante los Tribunales Laborales, entre otros, registradas en el periodo de evaluación. En todos los casos aludidos, se considerará la debida confidencialidad de los datos.

Se elaborará un informe con los resultados de estas evaluaciones, que podrá ser consultado por la comunidad, solicitándolo a la Vicerrectoría de Calidad de Vida, Género, Equidad y Diversidad. Este contemplará las medidas establecidas, su estado de cumplimiento y la mejora a implementar con plazos y responsables, integrando las próximas revisiones en caso de no dar cumplimiento o de que los resultados no fueran los esperados.

TÍTULO III PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Artículo 12°. Principios del proceso

El presente protocolo se circunscribe a la regulación legal para establecer la responsabilidad administrativa de los funcionarios que rige a la institución, establecido en el Estatuto Administrativo. Lo anterior, sin perjuicio de la necesidad de regular institucionalmente y establecer los conductos dispuestos para aquellos procedimientos que tienen por objeto determinar la eventual responsabilidad de las personas que han sido denunciadas por hechos constitutivos de acoso laboral y/o violencia en el trabajo al interior de la comunidad universitaria. Por su parte, los procedimientos relativos a determinar la responsabilidad de las personas funcionarias por eventuales hechos constitutivos de acoso sexual y/o violencia o discriminación por motivos de género, se sujetarán a lo establecido en el Protocolo contra la Violencia de Género de la Universidad de Santiago de Chile, como parte de la Política integral de Abordaje de la Violencia de Género de la institución (Resolución Exenta 9011 de 2023).

Los principios impulsados por la institución en los procedimientos disciplinarios referidos en el inciso anterior son: perspectiva de género, universalidad e inclusión, no discriminación, no revictimización



o no victimización secundaria, confidencialidad, imparcialidad, celeridad, razonabilidad, debido proceso, proporcionalidad y colaboración.

Artículo 13°. Comportamientos asociados

Las situaciones constitutivas de acoso laboral y violencia en el trabajo, definidas en el artículo 3° del presente protocolo, deberán abordarse, en lo pertinente, conforme a lo establecido en esta normativa institucional.

Por su parte, los hechos eventualmente constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación por motivos de género, incluyendo las conductas sexistas descritas en el artículo 19 de la Resolución Exenta. 9011 de 2023, deberán sujetarse, en lo procedente, a lo establecido en dicha normativa.

Artículo 14°. De la denuncia

Para efectos de este protocolo se entenderá por denuncia la solicitud de investigación de comportamientos eventualmente constitutivos de acoso laboral, acoso sexual o de violencia en el trabajo que una o más personas realizan en calidad de afectadas por aquellos hechos. En el caso de hechos que puedan ser constitutivos de acoso laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, se entenderá también como denuncia aquella que se interponga por terceros que tomen conocimiento de los hechos que afectan a una persona funcionaria.

En virtud del principio de protección a las personas afectadas las denuncias recibirán un manejo reservado, sin perjuicio de los derechos de las personas interesadas a conocer todas las piezas de la investigación en la etapa del procedimiento correspondiente.

Artículo 15°. Acumulación de denuncias

Cuando dos o más denuncias se refieran a los mismos hechos o respecto de las mismas personas, el/la jefe/a de servicio o la autoridad en quien delegue esta función, podrá disponer la reunión de varias denuncias y/o procesos en uno solo, a fin de evitar resultados contradictorios en la materia.

La autoridad podrá disponer la acumulación de un proceso disciplinario a otra denuncia cuando éstos guarden identidad sustancial o íntima conexión entre sí y les sea aplicable el mismo proceso y/o normativa.

Artículo 16°. Unidades de recepción de la denuncia

1) La unidad a cargo de la recepción de las denuncias de acoso laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral (que no tenga componentes de violencia o discriminación motivos de género) será el Departamento de Derechos y Clima Laboral o su denominación futura.

- **Acoso laboral y violencia en el trabajo, sin motivos de género:** La denuncia se debe realizar ante el Departamento de Derechos y Clima Laboral o su denominación futura mediante el formulario de denuncia correspondiente, el que se encuentra disponible en la página web de la Vicerrectoría de Calidad de Vida, Género, Equidad y Diversidad (<https://www.vicaviged.usach.cl/>) que luego de ser completado debe ser enviado al correo



electrónico: denuncia.acosolaboral@usach.cl. Además, se puede realizar la denuncia de forma presencial en día y horario hábil administrativo.

2) La unidad a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, violencia de género y discriminación de género, será la Dirección de Género, Diversidad y Equidad.

- **Acoso sexual, violencia y discriminación por motivos de género:** La denuncia se debe realizar ante la Dirección de Género, Diversidad y Equidad mediante el formulario de denuncia correspondiente, el que se encuentra disponible en la página web de la Vicerrectoría de Calidad de Vida, Género, Equidad y Diversidad (<https://www.vicaviged.usach.cl/>) que luego de ser completado debe ser enviado al correo electrónico: denuncia.genero@usach.cl. Además, se puede realizar la denuncia de forma presencial en día y horario hábil administrativo.

Dichas Unidades son responsables de dar orientación o acompañamiento psicojurídico, según corresponda, respecto a la formulación de la denuncia y el procedimiento en general, si así fuese requerido por la parte denunciante; así como también de recepcionar la denuncia y de derivarla a la Unidad de Procedimientos Disciplinarios.

En la recepción se deberá otorgar comprobante de la recepción de la denuncia a la persona denunciante mediante correo electrónico y copia del acta en caso de denuncias verbales, con indicación de fecha y hora de presentación y timbre en caso de que se disponga.

De conformidad con el artículo 8° de la Resolución exenta N°922 de 2023, de la Contraloría General de la República, dicho organismo podrá atender los reclamos en que la persona interesada no se haya dirigido previamente a las unidades señaladas en el los párrafos precedentes, cuando los hechos pudieren estar involucrados el jefe de servicios, autoridades directivas o alguna de las personas que deban tramitar las denuncias; cuando involucren a más de un servicio; y, en general, cuando existan razones fundadas que desaconsejen presentar la denuncia ante la propia Universidad. En tales casos, la denuncia deberá ingresar a través del Portal de Atención de Reclamos de las personas funcionarias, el cual se encuentra en línea en www.contraloria.cl/upd.

Artículo 17°. Presentación y registro de denuncias

En virtud del principio de respeto a la autonomía de las personas, la denuncia podrá ser presentada por la persona afectada por los hechos en la unidad correspondiente de acuerdo con el artículo 16° del presente Protocolo. Sin embargo, también podrán denunciar terceros que tomen conocimiento de los hechos, en favor de la persona afectada, cuando se trate de hechos constitutivos de acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, excluyendo aquellos hechos constitutivos de acoso sexual, discriminación y violencia de género.

En el caso de recibir una denuncia por terceros, el Departamento de Derechos y Clima Laboral o su denominación futura debe solicitar el consentimiento y ratificación de dicha denuncia por parte de la persona afectada, en un plazo no superior a 5 días hábiles. Solo si la persona afectada entrega su consentimiento y ratifica la denuncia, ésta será remitida a la Unidad de Procedimientos Disciplinarios para la instrucción de un procedimiento disciplinario, si correspondiere, en los plazos indicados anteriormente. Solo la persona afectada podrá solicitar medidas de resguardo o protección a su favor.

Si la persona afectada no entregara su consentimiento no se dará curso a la remisión de la denuncia a



la Unidad de Procedimientos Disciplinarios, quedando dicha denuncia sin efecto.

La denuncia deberá realizarse de manera escrita o verbal, cumpliendo, en cualquier caso, al menos, los siguientes requisitos:

- i. Identificación de la persona denunciante (nombre completo, cédula de identidad, correo electrónico personal o institucional, unidad de la que depende).
- ii. Identificación de la persona afectada (nombre completo, cédula de identidad, correo electrónico personal o institucional, unidad de la que depende).
- iii. Identificación de persona/s denunciada/s (nombre completo, cédula de identidad, correo electrónico personal/institucional, teléfono, unidad de la que depende y sus cargos cuando sea posible).
- iv. Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la persona denunciada.
- v. Relación circunstanciada de los hechos denunciados, con especial expresión de fechas, personas involucradas en los hechos y descripción de la afectación personal y/o laboral;
- vi. Indicación de medios de prueba, tales como documentos, testigos, informe y, en general, cualquier medio apto capaz de producir fe y que cuya obtención haya sido con fiel apego las garantías constitucionales y del debido proceso;
- vii. Si lo estima, solicitud de medidas de resguardo o protección.
- viii. Peticiones concretas sometidas a la decisión de quien sustancie la investigación.
- ix. El consentimiento y ratificación de la persona afectada, cuando se trate de la denuncia realizada por un tercero con motivo de acoso laboral y violencia en el trabajo.

En el caso que la denuncia se formule de manera verbal la persona afectada podrá dar su consentimiento para grabar su declaración. De aquella gestión se levantará un acta que contenga los requisitos enumerados en el inciso anterior.

La denuncia que se formule por escrito o el acta que se levante de una denuncia verbal deberá ser firmada por la persona denunciante.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 90, letra B del Estatuto Administrativo no se tramitarán denuncias anónimas.

Artículo 18°. Evaluación de la denuncia

El Departamento de Derechos y Clima Laboral o su denominación futura y la Dirección de Género, Diversidad y Equidad, según corresponda, recibirán las denuncias y, posterior a su análisis formal, las remitirán a la Jefatura de la Unidad de Procedimientos Disciplinarios para su evaluación e instrucción de la investigación disciplinaria correspondiente, si así procediere. Ambas unidades sólo podrán devolver la denuncia con la finalidad de pedir su complementación para cumplir con los requisitos formales establecidos en el artículo 17° del presente Protocolo en caso que su ausencia sea manifiesta. Esto con la finalidad de evitar denuncias inconsistentes o incompletas, sin perjuicio de las actividades de difusión, sensibilización y capacitación que la institución realice con la finalidad de informar respecto a la forma y canales para realizar las denuncias.

Asimismo, una vez recibida la denuncia, las unidades (Departamento de Derechos y Clima Laboral o su denominación futura, o la Dirección de Género, Diversidad y Equidad) en comento deben enviar la Denuncia de Accidentes de Trabajo (DIAT) o la Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP), según corresponda, u otro formulario que determine el organismo asegurador en virtud de la Ley N°16.744.



Artículo 19°. Deber de denuncia

Cuando los hechos denunciados puedan ser constitutivos de delito es deber de toda persona funcionaria denunciar ante el Ministerio Público de acuerdo con la obligación establecida en el artículo 61 letra k) del Estatuto Administrativo y artículo 175 del Código Procesal Penal.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona afectada tiene derecho a ser informada, oída y entregar su consentimiento previo a la decisión de denuncia penal respecto a delitos de acción penal pública previa instancia particular, como los que se encuentran dentro de la categoría de delitos sexuales en el Código penal. Debiendo la autoridad tener especial consideración de la voluntad de la persona afectada, para evitar su revictimización, ya que el Ministerio Público no podrá proceder sin el consentimiento expreso de ésta.

Artículo 20°. Desistimiento de la denuncia

El desistimiento de la denuncia es la declaración formal de la persona denunciante o la persona afectada de no persistir como denunciante en un procedimiento disciplinario iniciado en virtud del presente protocolo. Se ejerce en virtud de la autonomía y la voluntad de la persona.

Tratándose de un procedimiento disciplinario regido por el Estatuto Administrativo, el desistimiento será integrado al expediente debiendo proseguir su tramitación hasta determinar las responsabilidades administrativas y si éstas proceden.

Lo anterior, sin perjuicio de las diligencias a las que se encuentra obligada la institución en virtud del art. 37 de la Ley 21.094.

Artículo 21°. Medidas de resguardo o protección

Las medidas de resguardo o protección son actos o decisiones que la jefatura directa o superior de las unidades administrativas o académicas, según sea el caso, deben adoptar para asegurar a la persona denunciante un ambiente laboral libre de violencia tras la presentación de una denuncia en virtud del presente protocolo y durante el curso de la investigación de los hechos denunciados. Estas medidas se mantendrán activas hasta que se designe un/a fiscal, quien podrá ratificar, modificar o suprimir la medida, conforme a los antecedentes que consten en el expediente. Su modificación o término de vigencia deberá ser notificada a la persona afectada y la persona denunciada, cuando corresponda, por los canales establecidos para ello.

Las medidas de resguardo o protección tienen un carácter preventivo y no constituyen una sanción a la persona sobre la cual recaen ni presumen su responsabilidad.

Artículo 22°. Implementación de las medidas de resguardo o protección

Las unidades receptoras de las denuncias comunicarán a las autoridades competentes de la respectiva unidad la solicitud de implementación de medidas de resguardo o protección en favor de la persona denunciante y la(s) medida(s) sugerida(s) para cada caso.



Para la aplicación de las medidas de resguardo o protección se deberá tener en especial consideración la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de la persona denunciante y la factibilidad de su implementación teniendo presente las condiciones materiales de su puesto o lugar de trabajo. Asimismo, se deberá primar por el resguardo de la seguridad de la persona denunciante y deberán respetarse los derechos de ambas partes.

La Dirección de Género, Diversidad y Equidad o el Departamento de Derechos y Clima Laboral o su denominación futura, según corresponda, orientará a las autoridades académicas y administrativas encargadas de implementar las medidas de resguardo o protección, de acuerdo con la naturaleza de las funciones y las capacidades técnicas y materiales de cada unidad universitaria, resguardando también otros derechos fundamentales, como el derecho al trabajo.

Entre las medidas de resguardo o protección que podrán solicitarse por la persona denunciante, están:

- i. Separación de los espacios físicos, tales como diferenciación de los puntos de marcaje, espacios de almuerzo, oficinas, puestos de trabajo, camerinos, etc.
- ii. Redistribución del tiempo de la jornada. Por ejemplo, a través de turnos diferenciados, jornadas híbridas, entre otras.
- iii. Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador vigente de la ley N° 16.744.-
- iv. Sistema de teletrabajo o trabajo a distancia conforme la normativa vigente.
- v. Disponer de la suspensión preventiva de la persona denunciada por un periodo determinado con tal de evitar el contacto con la persona denunciante/afectada.

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

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

Artículo 23°. Tramitación inicial

Al recepcionar la denuncia y posterior al análisis de forma, las unidades a cargo la remitirán a la Jefatura de la Unidad de Procedimientos Disciplinarios en un plazo de hasta 5 días hábiles administrativos, con el fin de determinar si la denuncia y los antecedentes aportados por la parte denunciante tienen mérito suficiente para la instrucción de una investigación sumaria o sumario administrativo, en los términos previstos en los artículos 126, 127 y 128 de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Si la denuncia fuere inconsistente, esto es, incoherente o incompleta, se solicitará a la persona denunciante los antecedentes o información faltante.

Ante una denuncia de hechos que puedan vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m) del DFL 29 de la ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo, la Unidad de Procedimientos Disciplinarios sólo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días hábiles administrativos a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 160 del estatuto administrativo.



Si la denuncia cumple con los requisitos, el/la Jefe de la Unidad de Procedimientos Disciplinarios remitirá los antecedentes al Rector/a o la autoridad en quien se haya delegado dicha facultad, dentro de un plazo de 15 días hábiles administrativos, a fin de que se instruya un proceso disciplinario.

Artículo 24°. De la instrucción del procedimiento disciplinario

El Rector/a o la autoridad en quien se haya delegado dicha facultad, mediante resolución universitaria, instruirá un proceso disciplinario debiendo preferentemente designarse como fiscal a un abogado o abogada perteneciente a la Unidad de Procedimientos Disciplinarios, que cuente con formación en materias de prevención, investigación y/o sanción de acoso, género, derechos humanos o derechos fundamentales. En caso de situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación por motivos de género, el procedimiento se establecerá de acuerdo al Protocolo contra la Violencia de Género de la Universidad de Santiago de Chile, contenido en la Política integral para el Abordaje de la Violencia de Género de la institución (Resolución Exenta. 9011/2023).

En concordancia con el artículo 49 de la Ley 21.094, las personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a conocer sobre el estado del proceso, a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que la persona denunciada.

El proceso disciplinario se sustanciará conforme las normas establecidas en el Estatuto Administrativo. Respecto de los aspectos de procedimiento no regulados, se aplicará supletoriamente la Ley N° 19.880.-

Artículo 25°. De los plazos del procedimiento disciplinario

El procedimiento disciplinario instruido en virtud de este Protocolo, incluyendo todas sus etapas, debe tener una duración no superior a 180 días corridos. En el caso que este plazo no se cumpla será el/la fiscal quien informe por escrito a la jefatura de la Unidad de Procedimientos Disciplinarios las razones del retraso en el proceso y solicite una extensión de hasta 35 días hábiles para la finalización del proceso. Excepcionalmente, por motivos debidamente fundados, se podrá solicitar una prórroga adicional por un máximo de 15 días hábiles.

Artículo 26°. Atenuantes y agravantes

Luego del cierre de la investigación, se tomarán en cuenta las siguientes circunstancias agravantes:

- i. Reincidencia en conductas irregulares establecidas en este Protocolo.
- ii. Aprovecharse de una situación de vulnerabilidad⁷ de la víctima.
- iii. Haber afectado a dos o más personas funcionarias con conductas irregulares.
- iv. Haberse concertado con otra u otras personas para cometer las conductas irregulares reguladas por este Protocolo.
- v. La realización de actos intimidatorios o coacción durante el transcurso del procedimiento ya sea

⁷ “Aquellas personas o grupos que, por diferentes situaciones, condiciones o circunstancias, van a estar más propensos a recibir lesiones a sus derechos humanos, lo cual va a exigir, de parte del Estado, un deber de prevención y un deber de protección especial hacia esos grupos”



- en contra de la(s) persona(s) afectada(s) o de los demás intervinientes del mismo.
- vi. Actos contra una persona en situación de discapacidad o neurodivergente, que cuente con la debida confirmación diagnóstica.

Lo anterior, sin perjuicio de otras que considere quien obre como fiscal, las cuales deben estar debidamente justificadas.

De la misma forma, y en el caso que sean debidamente probadas, se considerarán como circunstancias atenuantes para la parte denunciada:

- i. Reparar o procurar reparar el daño ocasionado por la conducta infraccional o disminuir sus efectos siempre con el consentimiento de la persona denunciante.

Artículo 27°. Contenido del informe de investigación

De acuerdo con lo establecido en el Estatuto Administrativo, el informe de la investigación o vista fiscal contendrá al menos lo siguiente:

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

Artículo 28°. De las sanciones y su impugnación

Cuando, tras la resolución del respectivo procedimiento disciplinario se estableciera la responsabilidad de la persona investigada por el(los) cargo(s) formulado(s) y se resuelva la aplicación de una sanción, deben aplicarse las señaladas en el Estatuto Administrativo.

En el caso de procedimientos instruidos por situaciones constitutivas de acoso sexual, violencia y/o discriminación por motivos de género, se determinarán también sanciones contempladas en la normativa pertinente, a saber, el Protocolo contra la Violencia de Género, contenido en la Política Integral para el Abordaje de la Violencia de Género en la Universidad de Santiago Resolución Exenta 9011/2023 y sus posteriores modificaciones.

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



Artículo 29°. Resolución final y notificación

De acuerdo con lo establecido en el artículo 49 de la Ley 21.094, una vez tramitada la Resolución que pone término al procedimiento disciplinario, se procederá a la notificación de las partes intervinientes y de todas las unidades relacionadas. En caso que haya sanción aplicable a personas funcionarias de la Universidad, la Jefatura de la Unidad de Procedimientos Disciplinarios informará al Departamento de Desarrollo de Personas y Dirección de Gestión de Personas para su respectiva ejecución e incorporación del resultado en el expediente laboral correspondiente.

Artículo 30°. Sobre denuncias falsas

Conforme a lo dispuesto en el N° 9 del artículo 62 de la ley N° 18.575, contraviene especialmente el principio de probidad, efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad - como ocurriría con denuncias sobre acoso-, de las que se haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

Por su parte, la letra d) del artículo 125 de la ley N° 18.834, prevé que la medida disciplinaria de destitución procederá, entre otras, por presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada. Lo indicado en los párrafos precedentes se tendrá presente ante la existencia de denuncias falsas sobre acoso en las cuales se determine, a través del pertinente procedimiento disciplinario, que fueron efectuadas a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

Artículo 31°. De las medidas correctivas

Las medidas correctivas tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el protocolo institucional de prevención del acoso laboral, acoso sexual o de violencia en el trabajo.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas involucradas como del resto de las personas funcionarias.

Sin que la presente enumeración sea taxativa, podrán adoptarse como medidas correctivas, entre otras:

- i. Refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo;
- ii. Otorgamiento de apoyo psicológico a las personas involucradas que lo requieran, siempre que éstas sean parte del funcionariado o tenga un vínculo contractual con la Universidad
- iii. Refuerzo de información sobre canales de denuncia.

Artículo 32°. Privacidad y la honra de las personas involucradas

La Universidad establecerá medidas de resguardo de la privacidad, confidencialidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral -denunciantes, denunciados/as, víctimas, testigos, fiscales, actuarios/as y profesionales de las unidades especializadas receptoras de denuncias -, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados



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

TÍTULO IV

INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS REALIZADAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL Y EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

Artículo 33°. Violencia en el trabajo

En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal, aquellas conductas definidas en el artículo 3° del presente protocolo que afecten a las personas funcionarias, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de usuarios/as, clientes, proveedores de servicios, entre otros, la persona funcionaria afectada podrá presentar la denuncia ante el Departamento de Derechos y Clima Laboral o su denominación futura en la forma señalada en el artículo 17° del presente protocolo.

Recibida la denuncia, se adoptarán de inmediato las medidas preventivas y correctivas que se estimen pertinentes teniendo en especial consideración la gravedad de los hechos denunciados y la seguridad de la persona denunciante.

Cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos, se deberá informar los canales de denuncia ante el Ministerio Público, las policías o tribunales de justicia, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 61 letra k) del Estatuto Administrativo y el artículo 175 del Código Procesal Penal, respecto de la obligación de denunciar que mandata a las personas funcionarias públicas.

En el caso que la persona denunciada pertenece al estamento estudiantil se remitirán los antecedentes a la Unidad de Procedimientos Disciplinarios para que en virtud de estos determine la instrucción de un procedimiento disciplinario, si correspondiere, rigiéndose por lo estipulado en el Decreto Universitario 206 de 1986 que Establece Normas sobre Responsabilidad Estudiantil y Procedimientos Disciplinario, y sus posteriores modificaciones.

Deberá incluirse una cláusula especial en los contratos, convenios y otros instrumentos que la Universidad suscriba con proveedores, clientes, personas jurídicas o naturales, que con ocasión del trabajo tengan contacto con las personas funcionarias de la Universidad, que indique la toma de conocimiento y respeto de los protocolos y normativas internas en la materia, así como también indique las consecuencias en caso de su incumplimiento. Esto, sin perjuicio de las acciones que tome la empresa, organización u otro similar, en virtud de sus normativas internas.

Artículo 34°. Régimen de subcontratación

En caso que en los canales dispuestos por la Universidad se reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, si los involucrados en los hechos son de la misma empresa, se deberá informar a la persona denunciante que deberá denunciar ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo. Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, la Universidad deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días hábiles administrativos, a la instancia que sustanciará el procedimiento.



Cuando los hechos denunciados involucran a personas trabajadoras de distintas empresas, sean éstas de la principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo.

Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, éste deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días hábiles administrativos desde su recepción.

Si la Universidad es la empresa principal o usuaria, será responsable de realizar la investigación, conforme al procedimiento establecido en el presente protocolo. Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo o protección y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes, conforme a lo dispuesto en los artículos 24 en relación al artículo 19 del Decreto N° 21 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso laboral, acoso sexual o de violencia en el trabajo.

Artículo 35°. Normas Supletorias

Para lo no regulado expresamente en este protocolo, se aplicarán, supletoriamente, las disposiciones del Estatuto Administrativo, de la Ley N°21.675.- la Ley N° 19.880.- y las disposiciones del D.U. N°206 de 1986 que Establece Normas sobre Responsabilidad Estudiantil y Procedimientos Disciplinario, y sus posteriores modificaciones.

TÍTULO V ROLES Y RESPONSABILIDADES

Artículo 36°. La Universidad distribuye los roles y responsabilidades para la implementación del presente protocolo, considerando que:

1. La Vicerrectoría de Calidad de Vida, Género, Equidad y Diversidad, en conjunto con la Dirección de Género, Equidad y Diversidad, y el Departamento de Derechos y Clima Laboral o su denominación futura, serán responsables de:
 - a) Liderar la comisión que elabora el presente protocolo y el comité de prevención.
 - b) Difundir en colaboración con la Dirección General de Comunicaciones y Medios lo señalado en el artículo 8°. Esto es: el presente protocolo; plan de trabajo del comité de prevención que contiene, la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER) actualizada del proceso de identificación y evaluación de riesgos y las medidas a realizar; y los comportamientos incívicos, sexismo y otros factores de riesgo.
 - c) Implementar en conjunto con la Dirección de Gestión de Personas el plan de capacitación para jefaturas, personal directivo y personas funcionarias sobre las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.
2. El Comité de Prevención será responsable de identificar los riesgos y diseñar las medidas para la



prevención del acoso laboral, acoso sexual o de violencia en el trabajo.

3. Las autoridades de cada unidad mayor serán responsables de implementar el protocolo y las medidas de protección, de acuerdo con las capacidades técnicas y materiales de cada unidad universitaria.
4. Las jefaturas serán responsables de liderar a sus equipos de trabajo en un ambiente de respeto y valoración de la persona, estableciendo relaciones laborales en igualdad de género. Deberán abordar oportunamente los conflictos laborales que se pudieran generar en sus equipos de trabajo.
5. Las mutualidades serán responsables de la atención psicológica temprana para sus personas funcionarias, será otorgada a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744, en cuanto es parte de las medidas de resguardo o protección que éste debe adoptar respecto de la persona afectada, sin perjuicio de la asistencia voluntaria de la víctima. Dicho programa es una prestación del respectivo organismo administrador, conforme a las instrucciones del Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

ARTÍCULO 37°: Toda situación no considerada en el presente protocolo será resuelta por el/la Rector/a a través de resolución fundada.

TÍTULO VI NORMAS TRANSITORIAS

ARTÍCULO PRIMERO TRANSITORIO: Todo procedimiento disciplinario ya iniciado sobre las materias del presente protocolo a la fecha de entrada en vigencia, seguirá su sustanciación hasta el término, regido por las normas que le fueron aplicables al inicio del mismo.

ARTÍCULO SEGUNDO TRANSITORIO: Tratándose de conductas o hechos que podrían ser constitutivos de acoso laboral, acoso sexual o de violencia en el trabajo, acaecidos con anterioridad al 1° de agosto de 2024, y que no hayan sido denunciados a esa data, los procedimientos disciplinarios que se inicien al efecto deberán regirse por las disposiciones del presente protocolo en los aspectos procedimentales.

ARTÍCULO TERCERO TRANSITORIO: Con el objeto de garantizar la continuidad del servicio y mientras se aprueba el acto del protocolo de conformidad a la normativa vigente en la materia, todas las personas funcionarias de la universidad cuentan a contar del 23 de septiembre de 2024 con la habilitación de los siguientes canales de denuncia:

- **Acoso sexual, violencia y discriminación por motivos de género:** La denuncia se realiza ante la Dirección de Género, Diversidad y Equidad mediante el formulario de denuncia correspondiente, el que se encuentra disponible en la página web de la Vicerrectoría de Calidad de Vida, Género, Equidad y Diversidad (<https://www.vicaviged.usach.cl/>) que luego de ser completado debe ser enviado al correo electrónico: denuncia.genero@usach.cl. Además, se puede realizar la denuncia de forma presencial en día y horario hábil administrativo.
- **Acoso laboral y violencia en el trabajo, sin motivos de género:** La denuncia se realiza ante el Departamento de Derechos y Clima Laboral o su denominación futura, mediante el formulario de denuncia correspondiente, el que se encuentra disponible en la página web de la Vicerrectoría



de Calidad de Vida, Género, Equidad y Diversidad (<https://www.vicaviged.usach.cl/>) que luego de ser completado debe ser enviado al correo electrónico: denuncia.acosolaboral@usach.cl. Además, se puede realizar la denuncia de forma presencial en día y horario hábil administrativo.

Sin perjuicio de lo precedentemente expuesto, antes de la fecha enunciada anteriormente se encontraba habilitado el formulario de denuncia en materia de acoso laboral en la Unidad de Procedimientos Disciplinarios de Secretaría general Usach <https://secretaria.usach.cl/procedimientos-disciplinarios>.

3.- PUBLÍQUESE, el presente acto administrativo por la Unidad de Probidad y Transparencia, una vez totalmente tramitado, en el sitio web institucional.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE.

DR. RODRIGO VIDAL ROJAS

RECTOR

Distribución:

1 Rectoría
1 Prorectoría
1 Secretaría General
1 Contraloría Universitaria
7 Vicerrectorías
1 Dirección Jurídica
1 Unidad de Promoción de Cumplimiento Normativo
9 Facultades
1 Programa Bachillerato
1 Dirección de Género Diversidad y Equidad
1 Dirección de Gestión de Personas
1 Depto. De Derechos y Clima Laboral
1 Depto. De Campus
1 AFUSACH
1 ADP
1 ASOACAD
1 Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la Universidad de Santiago de Chile
1 Unidad de Probidad y Transparencia
1 Unidad de Partes, Informaciones y Archivo

