



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

Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación – UNIACC

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N° 21.643, la Universidad de Artes, Ciencias y Comunicaciones – UNIACC, ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N° 1, establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que: *“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”*, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2. Objetivo

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo UNIACC su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto la Universidad como sus colaboradores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso de la Universidad, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los colaboradores, a apoyar a la Universidad en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todos(as) quienes tengan una relación laboral con la Universidad, específicamente a los colaboradores y académicos(as) en su rol de funcionarios(as), autoridades y jefaturas, como también a quienes se encuentran contratadas bajo convenios a honorarios, en lo que corresponda.

En lo que dice relación con la violencia en el trabajo, este Protocolo se aplicará a quienes tengan la calidad de terceros ajenos a la relación laboral, con ocasión de la prestación de servicios, como clientes, proveedores, contratistas, usuarios, entre otros, cuando ejerzan conductas que afecten a los funcionarios sean colaboradores o académicos.

Respecto de los estudiantes, especialmente en el deber de respetar a todos los integrantes de la Comunidad Universitaria¹, a quienes, en caso de contravención, se les aplicará el Reglamento de disciplina de estudiantes UNIACC.

4. Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas:

- **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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

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

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, se entregan algunos ejemplos, sin que su enumeración sea taxativa:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario(a).
 - Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante el rechazo.
 - Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
 - Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
 - En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
- **Acoso laboral:** 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

¹ Artículo 64 N° 8, del Reglamento General del Estudiante de la Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación – UNIACC, son deberes de los estudiantes de la Universidad: 8. Mantener la disciplina, tratar respetuosamente al personal universitario, cuidar los bienes de la Universidad y, en general, mantener un comportamiento acorde con la filosofía y espíritu de la Universidad.

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental, sin que su enumeración sea taxativa:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
 - Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
 - El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
 - Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
 - Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
 - Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
 - Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
 - Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto
 - Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
 - En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.
- **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Se entregan algunos ejemplos, sin que su enumeración sea taxativa:

- Gritos o amenazas
 - Uso de garabatos o palabras ofensivas
 - Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
 - Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
 - Robo o asaltos en el lugar de trabajo
- **Comportamientos incívicos:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas

sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

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

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
 - Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
 - El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
 - Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.
- **Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

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

Ejemplos de sexismo hostil, sin que su enumeración sea taxativa:

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

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

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”,

- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “manterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”

Se deberá tener presente que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente**. Para que la conducta pueda ser considerada acoso laboral, sexual o violencia, se deberá tratar de una conducta grave, debiendo, además, considerar siempre el contexto y cada caso en particular. En ese sentido, es posible advertir conductas relativas a comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un colaborador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del colaborador(a) y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

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

6. Derechos y deberes de UNIACC y de los colaboradores(as)

- a) Los académicos(as) y funcionarios(as) colaboradores:
- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
 - Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
 - Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
 - Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado

para ello.

- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener estricta confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informado(a) sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b) UNIACC:

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

7. Aspectos procedimentales

La tramitación de los procedimientos de investigación y de sanción de acoso laboral y acoso sexual se regirán por las normas establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y seguridad, en relación con el Protocolo Institucional de prevención, investigación, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia y discriminación de género, además, del Reglamento aplicable a procedimientos investigativos y Reglamento de disciplina de estudiantes.

No obstante, lo indicado, el procedimiento de investigación y sanción del acoso laboral y acoso sexual se regirá por las siguientes directrices:

- Se incluye la perspectiva de género como principio del procedimiento.
- La denuncia podrá ser realizada de forma verbal, en cuyo caso la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la denunciante y a la cual se le entregará una copia.
- La denuncia deberá contener indicación del nombre denunciante y denunciado y hechos relacionados al caso, no contemplándose la posibilidad de efectuar denuncia anónima.

- Se deberán adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas. Para ello, se deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana a nivel interno o mediante convenio con externos.
- La persona encargada de la investigación, preferentemente, deberá contar con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.
- Las sanciones y medidas deberán ser aplicadas dentro del plazo de quince días corridos, contados desde la recepción del pronunciamiento por parte de la Dirección del Trabajo.
- Se deberá entregar a la persona denunciante información respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto de acoso sexual o laboral.

8. Organización para la gestión del riesgo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán la Dirección de Gestión de Personas en conjunto con el Comité de aplicación del cuestionario de evaluación de ambientes laborales y salud mental CEAL-SM y el Departamento de Prevención de Riesgos.

Es responsabilidad del Departamento Prevención de Riesgos la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia.

El Comité de aplicación del cuestionario de evaluación de ambientes laborales y salud mental CEAL-SM, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas para la prevención.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referentes a lo indicado en el presente protocolo directamente a la Dirección Jurídica, o bien, a través del canal de denuncias: denunciasacoso@uniacc.cl

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes es la Dirección Jurídica, a través de su Unidad especializada en investigaciones.

Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N° 8, del Código del Trabajo podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos

establecidos en el presente protocolo.

II. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas.

La Universidad se compromete mediante el presente Protocolo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

1. Identificación de los factores de riesgo

La Universidad, a través del Departamento Prevención de Riesgos, identificará las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incívicas o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años.

La identificación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM.

2. Medidas para la prevención

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

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los colaboradores(as) de las áreas o unidades afectadas.
- Además, la Universidad organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las autoridades, jefaturas, académicos(as) y los colaboradores(as), se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas.

La Universidad, con participación del Comité de aplicación del cuestionario CEAL-SM informará y capacitará a los colaboradoras y colaboradores sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán.

3. Mecanismos de seguimiento

El Comité de aplicación cuestionario CEAL-SM estará integrado por:

- Quien desempeñe el cargo de Director(a) de Gestión de Personas.
- Quien desempeñe el cargo de Jefe del Depto. Prevención de Riesgos.
- Quien desempeñe el cargo de Presidente del Sindicato, en caso de haber más de una entidad sindical, será alternado comenzando por el más antiguo en periodos de un año.

El Comité Paritario evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

III. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados

La Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación -UNIACC, a través de sus organismos dependientes y dentro del marco de sus competencias, establecerán medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral -denunciantes, denunciados, víctimas y testigos -, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

IV. Acciones de Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo de Prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, a los académicos(as) y colaboradores(as), quienes podrán informarse a través de la página web institucional: <https://www.uniacc.cl/universidad/marco-normativo/>

El presente Protocolo será incorporado como parte del proceso de inducción de nuevos colaboradores a la Universidad.

Igualmente, cualquier miembro de la comunidad universitaria podrá manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a la Dirección Jurídica a través del correo electrónico denunciasacoso@uniacc.cl