



UNIVERSIDAD CATOLICA DEL MAULE

ucm

REGLAMENTO INTERNO

DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

REGLAMENTO INTERNO DE
ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

2024

Extracto:
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN
DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL
Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

TÍTULO III. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Universidad Católica del Maule ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo. Este instrumento se fundamenta en la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 consagra el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y 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”.

Este marco normativo implica la adopción de medidas que promuevan la igualdad y erradiquen la discriminación, rechazando cualquier conducta de acoso sexual, laboral o violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, lo que guarda plena coherencia con la identidad católica de la institución manifestada en un proyecto educativo que tiene como centro la persona humana.¹

2. Objetivo

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Estas situaciones suelen surgir de la ausencia o deficiencia en la gestión de los riesgos psicosociales y en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo. Por ello, la Universidad Católica del Maule refuerza su compromiso con la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente laboral.

Además, la Universidad junto con las y los trabajadores se comprometen a identificar y gestionar participativamente los riesgos psicosociales en el trabajo, los que serán incorporados en su matriz de riesgos², evaluándolos, monitoreándolos, mitigándolos o corrigiéndolos constantemente según los resultados de su seguimiento. Las y los trabajadores, por su parte, apoyarán a la institución en la identificación de los riesgos que detecten en su entorno laboral, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad, conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

¹ Proyecto Educativo Institucional Universidad Católica del Maule (2014), Decreto de Rectoría N°97/2014, p. 11.

² La matriz de riesgo es una herramienta preventiva coordinada por el Departamento de Prevención de Riesgos de la Dirección de Gestión de Personas, la cual es utilizada para identificar, evaluar y priorizar los riesgos asociados con diferentes actividades y/o procesos en el entorno de trabajo. Su objetivo principal es aportar a la gestión y prevención de los riesgos, buscando garantizar un ambiente laboral seguro; proceso que será desarrollado colaborativamente, a través del plan preventivo liderado por el Departamento de Convivencia de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, programa de prevención de riesgos liderado por el Departamento de Prevención de Riesgos de la Dirección de Gestión de Personas y otras estrategias provenientes de unidades relativas a la temática.

3. Alcance

Este protocolo preventivo rige para todas las personas trabajadoras de la Universidad Católica del Maule, incluidas las autoridades universitarias en todos sus Campus o Sedes, independientemente de su relación contractual, así como a contratistas, subcontratistas y proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a estudiantes, visitas, usuarios o clientes, entre otras personas, que acudan a nuestras dependencias, así como a estudiantes en práctica.

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

La Universidad dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en 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 Social³, 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.

En el ámbito institucional, la Universidad Católica del Maule, implementará el presente protocolo considerando su misión, visión y principios orientadores, y en particular, los siguientes principios relativos a la prevención del acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo:

1. **Respeto por la persona humana:** Todas las relaciones interpersonales dentro del ámbito laboral deben basarse en el respeto mutuo y la dignidad, asegurando un trato justo e igualitario para todos los trabajadores y trabajadoras.
2. **Participación y Colaboración:** La gestión preventiva se desarrollará de manera participativa, involucrando a todos los trabajadores y trabajadoras en la identificación y gestión de los riesgos psicosociales y en la promoción de un entorno laboral saludable.
3. **Mejora Continua:** La institución velará por la mejora continua en la gestión de los riesgos psicosociales y en la implementación de medidas preventivas, para lograr mejoras en el desempeño de la institución, así como en las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras, revisando y actualizando permanentemente las políticas y procedimientos.
4. **Transparencia y Accesibilidad:** Las acciones preventivas y los procedimientos relacionados serán comunicados de manera clara y accesible a todos los trabajadores y trabajadoras, fomentando su conocimiento y comprensión.

³ Disponible en el siguiente enlace: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621>

5. **Perspectiva de Género y Diversidad:**⁴ La institución reconoce como principios fundamentales la igualdad y la equidad de género, en el marco de su Política Integral de Equidad de Género y Diversidad (Decreto de Rectoría 174-2022). Por ello, se promoverá permanentemente la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito laboral, mediante la gestión preventiva y las políticas de seguridad y salud en el trabajo, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar situaciones de asimetría entre personas por razones de género.
6. **Compromiso Institucional:** La institución se compromete a realizar las acciones necesarias para prevenir y erradicar el acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo, promoviendo una cultura de respeto por la persona humana.

5. Definiciones

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

a) Conductas sancionables por la Ley N° 21.643:

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

Ejemplos de acoso sexual, entre otras conductas, incluyen:

- i. Enviar mensajes o imágenes de carácter sexual, sin el consentimiento del destinatario.
- ii. Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- iii. Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.

⁴ La perspectiva de género o “enfoque de género da cuenta de la presencia de una estructura de poder asimétrica que asigna valores, posiciones, hábitos, diferenciales a cada uno de los sexos y por ende estructura un sistema de relaciones de poder conforme a ello, el cual se ha conformado como una lógica cultural, social, económica y política omnipresente en todas las esferas de las relaciones sociales.” (PAUTASSI, LAURA, “La igualdad en espera: el enfoque de género”, en Lecciones y Ensayos, nro. 89, 2011. Pág. 281.)

- iv. Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consentuado, incluyendo roce, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- v. 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).

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, se encuentre o no presente la persona afectada.

Se consideran conductas de acoso laboral, entre otras:

- a) Limitar el contacto social de uno o más funcionarios o funcionarias con sus compañeros(as) de trabajo, ya sea por orden de una jefatura o por iniciativa de sus pares:
 - i. Alejar, de manera intencionada e injustificada, a uno o más funcionarios o funcionarias de sus compañeros(as) de trabajo.
 - ii. Realizar amenazas al entorno de trabajo para que no entablen conversación con uno o más funcionarios o funcionarias.
 - iii. Difundir rumores con el fin de desprestigiar y aislar a uno o más funcionarios o funcionarias del resto de sus compañeros(as) de trabajo.
 - iv. Restringir a uno o más funcionarios o funcionarias la posibilidad de hablar dentro del espacio de trabajo.
 - v. Cambiar de manera arbitraria, y sin justificación, la ubicación de un funcionario o funcionaria, separándolo(a) del resto.
- b) Desprestigiar a uno o más funcionarios o funcionarias ante sus compañeros(as) de trabajo:
 - i. Generar y/o mantener rumores respecto a situaciones laborales y/o personales que afecten la integridad y dignidad de uno o más funcionarios o funcionarias.
 - ii. Juzgar el desempeño de uno o más funcionarios o funcionarias de manera ofensiva.
- c) Desacreditar la capacidad profesional y laboral de uno o más funcionarios o funcionarias dentro de la organización:

- i. Asignar, de manera intencionada, trabajos menores que no tengan relación directa con las actividades del funcionario o funcionaria, o que estén dirigidos a menospreciar a uno o más funcionarios o funcionarias dentro del grupo de trabajo.
- ii. Asignar tareas sin sentido y/o degradantes a uno o más funcionarios o funcionarias dentro del espacio de trabajo.
- iii. Pregonar una mala imagen de uno o más funcionarios o funcionarias frente a los compañeros/as de trabajo.

d) Atacar la vida privada de uno o más funcionarios o funcionarias:

- i. Criticar permanentemente la vida privada de uno o más funcionarios o funcionarias.
- ii. Acosar a través de cualquier medio de comunicación a uno o más funcionarios o funcionarias.
- iii. Burlarse de las discapacidades de uno o más funcionarios o funcionarias.
- iv. Atacar las actitudes y creencias políticas de uno o más funcionarios o funcionarias.
- v. Atacar las actitudes y creencias religiosas de uno o más funcionarios o funcionarias.
- vi. Burlarse de la nacionalidad de uno o más funcionarios o funcionarias.
- vii. Atacar y/o burlarse de las actitudes y conductas relacionadas con el género, orientación sexual y/o identidad de género de uno o más funcionarios o funcionarias.
- viii. Burlarse sobre el aspecto físico de los funcionarios.
- ix. Atacar y/o burlarse de las creencias culturales de los funcionarios, de su origen racial o étnico.

e) Violencia psicológica y verbal a uno o más funcionarios o funcionarias pertenecientes a la Universidad:

- i. Gritar, insultar y/o usar lenguaje despectivo para menospreciar o degradar a uno o más funcionarios o funcionarias.
- ii. Uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- iii. Amenazar verbalmente a uno o más funcionarios.
- iv. Realizar gestos y/o amenazas de violencia física a uno o más funcionarios.
- v. Propinar golpes menores y empujones a uno o más funcionarios.
- vi. Acosar, denigrar o cualquier forma de afectación a la dignidad de los demás trabajadores, mediante medios electrónicos o virtuales.

f) Cualquier otra acción u omisión que pueda atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de uno o más funcionarios o funcionarias que no haya sido mencionada en los puntos anteriores.

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, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

En el contexto universitario, también se consideran terceros ajenos a la relación laboral, estudiantes, tutores, familiares, visitas, entre otras personas que, eventualmente, tomen contacto con trabajadores o trabajadoras pertenecientes a la institución.

Ejemplos de violencia en el trabajo, entre otras conductas, incluyen:

- i. Gritos o amenazas.
- ii. Uso de garabatos o palabras ofensivas, y/o lesivas a la honra de las personas incluyendo aquellas que se den en contexto de evaluaciones docentes.
- iii. Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- iv. Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- v. Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

b) Factores de riesgo psicosocial en el trabajo:

Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo (exigencias de cantidad, ritmo, habilidad) y/o la autonomía (control del ritmo, de la carga, del método, del aprendizaje) y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar (calidad del liderazgo, apoyo social de jefaturas y compañeros, reconocimiento de esfuerzo, hostilidad, acoso, violencia, temor), que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas trabajadoras.

Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional y la vulnerabilidad, entre otros, cuando son mal gestionados, pueden ser el inicio o la causa de posteriores conductas de acoso y violencia en el trabajo. Asimismo, los comportamientos incívicos y sexistas también pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que culminan en violencia y acoso, especialmente por razones de género.

A continuación, se presentan las definiciones de comportamientos incívicos y sexismo, para una comprensión más detallada y su adecuada identificación en el entorno laboral.

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 prevenir comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales y, por ende, evitar conductas de acoso o violencia y promover ambientes laborales seguros y saludables, es fundamental:

- i. Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- ii. Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios, propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- iii. Respetar los espacios personales, consultando, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- iv. Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra(s) persona(s) del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.
- v. Ocupar horarios y espacios institucionales para la realización de las actividades administrativas y académicas.

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, entre otras conductas, incluyen:

- i. Comentarios denigrantes para las personas basados en razones de género, es decir, en razón de su sexo, género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

- ii. Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades en razón de su sexo, género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
- iii. Comentarios sobre procesos y/o características fisiológicas de una mujer o diversidades.
- iv. Silenciamiento o ninguneo basado en razones de género, es decir, en razón de su sexo, género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

Por otra parte, existe el sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, el cual refiere a conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo, en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, entre otras conductas, son:

- i. Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema, lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”.
- ii. Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “maninterrupting”.
- iii. 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”.

Sin embargo, se debe tener presente que, considerando siempre el contexto y cada caso concreto, existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y/o violencia, y tampoco responden necesariamente a comportamientos incívicos o sexismo inconsciente. Ejemplos de estas conductas son:

- i. Comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidas las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo.
- ii. Implementación de las políticas de la institución o las medidas disciplinarias impuestas.
- iii. Asignar y programar cargas de trabajo.
- iv. Cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto.
- v. Informar a un trabajador o trabajadora sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.
- vi. Informar a un trabajador o trabajadora sobre un comportamiento inadecuado.

- vii. Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones.
- viii. Cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

6. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras

a) Personas trabajadoras

Derechos:

- i. Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- ii. Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia ante la unidad designada para ello.
- iii. Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, acoso sexual y 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.

Deberes:

- i. Tratar a todas las personas con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- ii. Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- iii. Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.

b) Entidad empleadora

Derechos:

Ejercer la potestad de mando, la de dirección y control y la disciplinaria, en el marco del ordenamiento jurídico nacional, resguardando, especialmente, los derechos de las y los trabajadores.

Deberes:

- i. Generar medidas preventivas para evitar el acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, incluyendo aquellos por razones de género, mediante la gestión de los riesgos, la información y su difusión, la sensibilización y la capacitación de las personas trabajadoras.
- ii. Informar sobre los mecanismos de denuncia y orientación sobre acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

- iii. Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- iv. Asegurar que la persona denunciante, víctima y/o quienes testifiquen no sean revictimizados(as) y estén protegidos(as) contra represalias.
- v. Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso laboral, acoso sexual o la violencia en el trabajo, a fin de evitar la ocurrencia de otros hechos de la misma naturaleza.
- vi. Monitorear el cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, realizando mediciones constantes en los lugares de trabajo e incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de dichas evaluaciones.

7. Organización para la gestión del riesgo

Es responsabilidad de la Universidad Católica del Maule la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para la comunicación con el organismo fiscalizador, institución ha designado al Departamento de Prevención de Riesgos, a través de su jefatura, cuyo contacto es el correo electrónico prevencion.riesgos@ucm.cl, y teléfono +56992417391. El Comité de Aplicación Psicosocial, coordinado por el Departamento de Prevención de Riesgos, será el encargado del seguimiento y monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas, junto a sus funciones de monitorear la aplicación de las intervenciones en los factores de riesgo psicosocial, con la debida participación del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de acuerdo a sus propias funciones. Las acciones realizadas deberán coordinarse y articularse con el Departamento de Convivencia y Buen Trato de la institución.

8. Organización de la gestión de prevención y de investigación

El Departamento de Convivencia y Buen Trato, dependiente de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, será responsable de generar un Plan Anual Preventivo que contemple estrategias y acciones de difusión, sensibilización y capacitación, dirigido a los trabajadores y las trabajadoras para responder a los riesgos identificados. Este departamento responderá las consultas e inquietudes de las personas trabajadoras por medio de la atención presencial, en las dependencias de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, ubicada en calle 32 oriente, N° 1453, Talca, y en calle Merced, N° 333, Curicó, o mediante el correo electrónico convivencia@ucm.cl. En relación con las personas trabajadoras en régimen de sub contratación, este departamento se coordinará con la empresa contratista o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento por parte de dichas empresas.

Asimismo, el Departamento de Convivencia y Buen Trato es el encargado de coordinar el Comité de Convivencia, que constituye una instancia interdisciplinaria de participación, articulación y coordinación que busca dialogar, proponer y orientar en torno a la temática

de la convivencia y buen trato, acompañando en la definición y diseño de las estrategias y acciones, principalmente con relación al plan de prevención y promoción. El comité será integrado por representantes de diferentes unidades relacionadas con la temática, sin perjuicio de que podrá convocar a otros integrantes de la comunidad universitaria o externos, de acuerdo con las necesidades que se identifiquen.

La composición del comité es la siguiente:

Cargo		Rol
Participantes permanentes		
1	Jefatura Departamento de Convivencia y Buen trato de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad (DEGYD)	Encargado(a) de articular, formalizar y coordinar al Comité y sus acciones.
1	Gestor(a) de Prevención y Promoción de convivencia del Departamento de Convivencia y Buen trato (DEGYD)	Coordinador(a) subrogante del comité, su participación está orientada a coordinar acciones para la implementación del plan de prevención y promoción.
2	Jefatura Departamento de Prevención de la Discriminación y Violencia de Género (DEGYD)	Participación orientada a colaborar, co-construir, articular y asesorar en torno a la convivencia con el Modelo de Prevención, en materia de derechos humanos, violencia y discriminación de género.
3	Jefatura Departamento de Prevención de Riesgos de la Dirección de Gestión de Personas (DGP)	Participación orientada a colaborar, co-construir y articular en torno a la convivencia, insumos, diagnósticos, planes de seguimiento y otros elementos relativos al comité de aplicación (CDA) de riesgo psicosocial e instrumento CEAL-SM.
4	Asesor(a) de la Pastoral Universitaria	Participación orientada en brindar asesoramiento al Comité con la misión y visión institucional, todo esto, desde un sello identitario católico.
5	Gestor(a) del Cambio (DGP)	Participación orientada a colaborar, co-construir, articular, asesorar e implementar estrategias de gestión del cambio organizacional.
6	Representante Comité Paritario Talca	Participación orientada a colaborar, asesorar e implementar estrategias en

		torno a la convivencia, monitoreando el cumplimiento de las medidas establecidas y asegurando representatividad permanente.
7	Representante Comité Paritario Curicó	Participación orientada a colaborar, asesorar e implementar estrategias en torno a la convivencia, monitoreando el cumplimiento de las medidas establecidas y asegurando representatividad permanente.

Junto con ello, dentro de las responsabilidades del Departamento de Convivencia y Buen Trato está la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a las personas denunciantes, y desarrollará los procedimientos de investigación disciplinaria derivados de las denuncias presentadas, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la institución. Las denuncias se podrán realizar de manera presencial en las dependencias de la Dirección señalada precedentemente, mediante el correo electrónico denunciasleykarin@ucm.cl, o por medio del formulario que se encuentra en el sitio web institucional.

El siguiente recuadro sintetiza las ideas expuestas, en relación a la orgánica institucional que permite la gestión del riesgo psicosocial en la Universidad Católica del Maule:

Actores y responsables involucrados	Responsabilidades y funciones
Departamento de Prevención de Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación con organismos fiscalizadores competentes en la materia • Confección de la Matriz de Identificación de Peligro y Evaluación del Riesgo (MIPER) • Gestión y coordinación del Comité de Aplicación Psicosocial
Comité de Aplicación Psicosocial (CEAL-SM)	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo de la aplicación de las intervenciones en los factores de riesgo psicosocial declaradas en el “Plan Preventivo Anual” • Gestión del proceso de aplicación del cuestionario CEAL-SM
Departamento de Convivencia y Buen Trato	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de medidas contenidas en el “Plan Preventivo Anual” • Resolución de dudas y orientaciones a trabajadores y trabajadoras

	<ul style="list-style-type: none"> • Recepción de denuncias por acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo • Investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo • Gestión y coordinación del Comité de Convivencia
Comité de Convivencia	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de los factores de riesgo psicosociales • Co-construcción y aprobación del “Plan Preventivo Anual” • Supervisión, seguimiento y evaluación del cumplimiento de las medidas contenidas en el “Plan Preventivo Anual”
Comités Paritarios	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas en el “Plan Preventivo Anual” • Asegurar representatividad constante a través del Comité de Convivencia

Finalmente, cabe señalar que, para la confección de este protocolo, participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
María Paula Poblete Bravo	Directora de Equidad de Género y Diversidad	mpobleteb@ucm.cl
Piedad Rossi Torrealba	Jefa de Departamento Jurídico	prossi@ucm.cl
Sergio Flores Lillo	Director de Desarrollo Institucional (I)	sfloresl@ucm.cl
Soledad González Roco	Directora de Gestión de Personas	sgonzalez@ucm.cl
Marcia Vallejo Tabilo	Jefa del Departamento de Investigación y Sanción de la Discriminación y la Violencia de Género	mvalleiot@ucm.cl
M. Francisca Albornoz Dachelet	Jefa del Departamento de Prevención de la Discriminación y la Violencia de Género	mfalbornoz@ucm.cl

José Luis Riquelme Cornejo	Jefe de Departamento de Prevención de Riesgos	jriquelme@ucm.cl
Ricardo Arrieta Figueroa	Gestor de Prevención de Riesgos	rarieta@ucm.cl
Camila Lastra Cornejo	Gestora de Prevención y Promoción	clastra@ucm.cl
Valentina San Martín Donoso	Gestora Jurídica del Departamento de Investigación y Sanción de la Discriminación y la Violencia de Género	vsanmartind@ucm.cl
Camila Murga Ortiz	Gestora de Acompañamiento del Departamento de Investigación y Sanción de la Discriminación y la Violencia de Género	cmurga@ucm.cl
Estefanía Basoalto Garabito	Gestora de Proyecto	ebasoaltog@ucm.cl
Esteban González Opazo	Gestor del Cambio	eagonzalez@ucm.cl
Gabriel Alarcón Barrera	Representante Comité Paritario San Miguel	galarcon@ucm.cl
John Guerrero Iturriaga	Representante Comité Paritario Nuestra Señora del Carmen	jguerreroi@ucm.cl

II. GESTIÓN PREVENTIVA

La gestión preventiva es un componente esencial en la creación de un entorno laboral seguro y respetuoso, libre de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. Este apartado establece las directrices y acciones necesarias para prevenir estas conductas, asegurando que las y los trabajadores de la institución comprendan y participen activamente en la promoción de un ambiente de trabajo saludable.

La Universidad Católica del Maule, declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, promoviendo un entorno seguro para toda la comunidad UCM. Las relaciones interpersonales deben basarse siempre en el respeto mutuo, por lo que la prevención del acoso sexual, laboral y violencia

en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, así como la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de estos factores, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional y la vulnerabilidad, cuando son mal gestionados, así como también los comportamientos incívicos y sexistas, pueden ser el antecedente directo de conductas de acoso y violencia en el trabajo, especialmente por razones de género. Estos factores de riesgo, serán incorporados a la matriz de riesgos psicosociales que permitirá identificarlos y evaluarlos recursivamente, para la mejora continua de las acciones de prevención.

Este compromiso es compartido por la comunidad universitaria en su conjunto, en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo social, difusión, sensibilización y capacitación permanentes sobre estas materias, se promoverá una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

El Protocolo de Prevención del Acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, se dará a conocer a los trabajadores y trabajadoras mediante los conductos institucionales formales ya establecidos para documentos de esta naturaleza. Además, los aspectos contenidos en el presente protocolo serán incorporados en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y serán comunicados mediante los mismos conductos, vía correo institucional y dispuestos en el sitio oficial de la institución.

1. Identificación de Factores de Riesgo

Identificación de Situaciones y Conductas de Riesgo: Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incívicas o sexistas, de manera periódica o cuando sea necesario.

Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM, el número de licencias médicas, denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa, solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la universidad o ante la Dirección del Trabajo, entre otros indicadores específicos, como las solicitudes de investigaciones sumarias, emisión de amonestaciones por causas relativas a la convivencia laboral, solicitudes de orientación por situaciones relativas a la convivencia recepcionadas por el Departamento de Convivencia y Buen Trato, denuncias recibidas por el Departamento de Investigación y Sanción (Ley N° 21.369), ambos dependientes de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, o cualquier otra instancia que pueda entregar antecedentes relevantes y pertinentes al análisis y que se registren en el período de evaluación.

Perspectiva de Género y Participación de Trabajadoras y Trabajadores: La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los trabajadores y las trabajadoras, áreas estratégicas en la gestión de estos riesgos psicosociales, y los integrantes de cada Comité Paritario de Higiene y Seguridad a través del Comité de Convivencia.

El siguiente recuadro ejemplifica posibles factores de riesgo identificados:

	Peligro - daño potencial	Riesgos
1	Falta de tiempo / control de ritmo de trabajo (aumento de intensidad y ritmo de trabajo).	Riesgo psicosocial, Exigencias psicológicas en el trabajo
2	Sobrecarga.	Riesgo psicosocial, Carga de trabajo
3	Trabajo monótono y repetitivo.	Riesgo psicosocial, Desarrollo Profesional
4	Mantención en el tiempo de demandas emocionales.	Riesgo psicosocial, Exigencias Emocionales
5	Escasa definición de tareas y responsabilidades, asignación de tareas irrelevantes.	Riesgo psicosocial, Reconocimiento y Claridad de Rol
6	Relación entre pares inexistente	Riesgo psicosocial, Compañerismo
7	Falta de condiciones administrativas mínimas de contratación.	Riesgo psicosocial, Inseguridad en las condiciones de trabajo
8	Exposición a conductas intimidatorias, ofensivas y no deseadas por las personas, que se relacionan con características de quien sufre dicha conducta tales como su apariencia física, género u orientación sexual, origen étnico, nacionalidad, creencias, etc.	Riesgo psicosocial, Violencia y Acoso Laboral/Sexual

2. Medidas para la Prevención

Con base en el 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.

Se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, considerando la naturaleza de los servicios prestados y la posibilidad de que se presenten estas situaciones en la organización.

Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la situación de las trabajadoras y los trabajadores de las áreas o unidades que eventualmente puedan ser afectadas por estos hechos.

Las medidas preventivas incluirán aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo, con el objetivo de mitigar los factores de riesgo identificados.

Plan Anual de Prevención y Promoción: La institución contará con un plan centrado en la prevención del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, y la promoción de la convivencia respetuosa y el buen trato en la comunidad universitaria, estableciendo una serie de medidas, que se desarrollarán siguiendo tres líneas progresivas de acción: difusión, sensibilización y capacitación. Además, se establecen indicadores y medios de verificación, de acuerdo con el siguiente cuadro:

Línea de acción	Medidas	Indicadores	Medios de verificación
<p>DIFUSIÓN: se refiere a actividades informativas que tienen como objetivo principal la entrega de información sobre el acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, y sobre materias de convivencia a todos los trabajadores y trabajadoras de la institución. Estas actividades buscan asegurar que todos los trabajadores y trabajadoras estén al tanto de las políticas, procesos, y marcos institucionales relacionados con esta temática.</p>	<p>Campañas comunicacionales a través de medios audiovisuales y material gráfico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - N° de material gráfico generado. - N° de publicaciones en redes sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Material de registro gráfico (fotografías, videos, etc.).
	<p>Participación en charlas y ferias institucionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - N° de charlas y ferias en las que se participa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Material de registro gráfico (fotografías, videos, etc.). - Notas de prensa internas y externas. - Publicación en redes sociales.
	<p>Reuniones informativas con equipos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - N° de reuniones informativas realizadas. - N° de participantes en reuniones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Material de registro gráfico (fotografías, videos, etc.). - Listas de asistencia. - Notas de prensa internas y externas. - Publicación en redes sociales.
	<p>Inducción institucional.</p>	<p>Los indicadores serán construidos en conjunto con el Departamento de Desarrollo Organizacional y Capacitación, Dirección de Gestión de Personas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - N° de inducciones realizadas al funcionariado académico y profesional administrativo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de la actividad entregado por el Departamento de Desarrollo Organizacional y Capacitación, Dirección de Gestión de Personas.

		<ul style="list-style-type: none"> - N° de participantes en inducciones. - % de cobertura de la inducción (N° de personas que participaron / N° de personas que ingresaron). 	
<p>SENSIBILIZACIÓN: su objetivo es fomentar una comprensión profunda y reflexiva sobre el acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo, abordando las causas y consecuencias de estas problemáticas. Estas actividades buscan generar conciencia y un compromiso con el cambio tanto a nivel personal como sociocultural en la institución, promoviendo el diálogo, la reflexión y la transformación de actitudes y comportamientos hacia la convivencia respetuosa y el buen trato. Lo anterior, con el fin de contribuir a un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación y la dignidad de la persona humana.</p>	<p>Seminarios, conversatorios y charlas reflexivas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - N° de seminarios, conversatorios y charlas realizadas. - N° de participantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Listas de asistencia. - Encuesta de satisfacción. - Material de registro gráfico (fotografías, vídeos, etc.). - Notas de prensa internas y externas. - Publicación en redes sociales.
	<p>Actividades de intervención en los campus.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - N° de actividades realizadas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Material de registro gráfico (fotografías, vídeos, etc.). - Notas de prensa internas y externas. - Publicación en redes sociales.
	<p>Semana de la Calidad de Vida UCM, centrada en el buen trato, inclusión y perspectiva de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - N° de actividades realizadas. - N° de participantes en las actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> - Material de registro gráfico (fotografías, vídeos, etc.). - Notas de prensa internas y externas. - Publicación en redes sociales.

<p>CAPACITACIÓN: se refiere a la entrega de herramientas teóricas y prácticas a los trabajadores y trabajadoras de la institución en materia de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, así como en el ámbito de la convivencia y buen trato. La capacitación tiene como fin, desarrollar competencias específicas que puedan ser aplicadas en el ámbito laboral y en otros contextos. Se capacitará a autoridades, directivos, jefaturas, y funcionariado de ambas plantas en las conductas que podrían constituir acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, su prevención y los efectos en la salud.</p>	<p>Cursos de capacitación dirigidos a la comunidad en modalidad presencial y virtual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - N° de cursos realizados. - N° de horas de capacitación. - N° de participantes. - % de cobertura de los cursos (N° de personas capacitadas / total de funcionariado del área). 	<ul style="list-style-type: none"> - Listas de asistencia. - Encuesta de satisfacción. - Material de registro gráfico (fotografías, vídeos, etc.). - Notas de prensa internas y externas. - Publicación en redes sociales.
	<p>Desarrollo de puntos focales (monitores o embajadores del buen trato).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - N° de Unidades académicas y profesionales administrativas cubiertas. - N° de participantes. - N° de actividades de réplica. 	<ul style="list-style-type: none"> - Listas de asistencia. - Material de registro gráfico (fotografías, vídeos, etc.). - Notas de prensa internas y externas. - Publicación en redes sociales.

Difusión del Plan Anual de Prevención y Promoción: La Universidad Católica del Maule, informará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como sobre las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante la difusión de este plan a través de medios de comunicación interna, tales como el correo institucional e intranet, y en reuniones de socialización con los Comités Paritarios, comprendiendo que integrantes de estos comités participan en la elaboración de este plan a través del Comité de Convivencia. En estas reuniones de socialización, podrán plantear sus dudas y realizar sugerencias en relación con las medidas preventivas. En la misma línea, los trabajadores y trabajadoras podrán indistintamente comunicarse con el Departamento de Convivencia y Buen Trato, a través del correo electrónico convivencia@ucm.cl.

3. Mecanismos de Seguimiento

Evaluación Anual: La Universidad Católica del Maule, a través del Comité de Convivencia, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua.

En esta evaluación se considerarán nuevamente los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición, y aquellas variables ya analizadas en la etapa inicial de identificación de factores de riesgo, considerando aquellos nuevos del período en curso, cuyas variables fueron mencionadas en el apartado de “Identificación de Factores de Riesgo” del presente documento.

Informe de Resultados: Se elaborará un informe con los resultados de la evaluación de cumplimiento, destacando los logros alcanzados y las áreas que requieren mejoras, para asegurar un entorno laboral seguro y libre de acoso y violencia. Este informe podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo al Departamento de Convivencia y Buen Trato a través del correo convivencia@ucm.cl. A modo de síntesis, el siguiente modelo grafica la gestión preventiva de los factores de riesgos psicosociales con foco en la mejora continua en sus 3 momentos: identificación de riesgos, medidas de prevención y mecanismos de seguimiento.



Fig. 1 Gestión de riesgos psicosociales

III. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de las personas Involucradas

La Universidad Católica del Maule establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todas las personas involucradas en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y la violencia en el trabajo- personas denunciantes, personas denunciadas, víctimas y testigos-, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que les intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

IV. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras mediante los siguientes medios: Correo electrónico masivo, portal de auto atención para firma digital de su recepción y difusión online.