

DJ (791)

SANTIAGO, 31 JULIO 2024

RESOLUCIÓN Nº 02815 EXENTA

VISTOS: Lo dispuesto en el Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo, en la Ley N°19.239; en el D.S N°86 de 2021 del Ministerio de Educación; en el artículo 2, artículo 3 N°7, artículo 4 y en las letras b) y d) del artículo 11 y artículo 12 del D.F.L. N°2 de 1994, del Ministerio de Educación; en el artículo 1 de la Constitución Política de la República; en el artículo 84 de la Ley N° 18.834 cuyo texto refundido coordinado y sistematizado está contenido en el Decreto con Fuerza de Ley N° 29 de 2005 del Ministerio de Hacienda; en el artículo 2 del código del Trabajo; en el artículo 2 de la Ley N° 20.609; el artículo 49 de la Ley N° 21.094; la Resolución Exenta N° 02972 de 2022, que establece un Protocolo de denuncia y sanción del Acoso y/o Maltrato Laboral, así como a la figura de Orientador/a responsable de canalizar las denuncias en torno a la temática; la Ley N° 21.643, promulgada el 05 de enero de 2024 y en vigor desde el 01 de agosto de 2024, que reforma el Código del Trabajo y el Estatuto Administrativo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, imponiendo nuevas responsabilidades a las instituciones relacionadas con estos temas. El acuerdo del Honorable Consejo Superior alcanzado en Sesión de fecha 31 de julio del 2024, el cual consta en el Certificado del Secretario del Consejo Superior de fecha 31 de julio de 2024.

CONSIDERANDO:

1. Que, es un principio consagrado en el artículo primero de la Carta Fundamental, que las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Este principio tiene relevancia y se extiende a todos los ámbitos de la vida, incluyendo el laboral.

2. Que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto Administrativo en su letra m) se prohíbe a los/las funcionarios(as), *"Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo"*. Así, el inciso 2° del artículo 2 del Código del Trabajo dispone lo siguiente: *"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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."*

3. Que, la Ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales, en su artículo 49 consagra 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.

4. Que, por su parte, el artículo 2 de la Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación, establece lo siguiente: *"Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause"*

privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad".

Que, la directriz N° 7 del Código de Buenas Prácticas Laborales (CBPL) relativa a la "prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual en el trabajo", en su letra a) señala lo siguiente. "(...) el departamento de recursos humanos o el que haga sus veces deberá designar una persona responsable de canalizar las denuncias de quienes se sientan víctimas de acoso laboral, entendiendo por éste, cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral".

 5. Que, la Ley N° 21.369 publicada el 15 de septiembre de 2021, y que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la educación superior, promovió la creación de la Política Institucional de Género, con el objeto de prevenir sancionar y erradicar, entre otras conductas, el Acoso Sexual, mediante el Reglamento de Investigación, Sanción y Reparación en materia de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en Razón de Género aprobado mediante Resolución Exenta N° 03658 de 2022, estableciendo la creación de mecanismos efectivos para la denuncia, investigación especializada y sanción de este tipo de conductas, Reglamento aplicable al Acoso Sexual en el ámbito laboral.

6. Que, mediante la resolución exenta N°02972 del año 2022, la Universidad Tecnológica Metropolitana estableció el "Procedimiento de Denuncia de Maltrato y Acoso Laboral", que incluye la figura del Orientador/a como responsable de recibir y gestionar las denuncias de maltrato o acoso laboral.

7. Que, la Ley N° 21.643, promulgada el 05 de enero de 2024 y en vigor desde el 01 de agosto de 2024, modifica el Código del Trabajo y el Estatuto Administrativo, entre otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo, introduciendo nuevas obligaciones para las instituciones en relación con estas temáticas.

8. Que, en virtud de las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.643, se requiere actualizar el procedimiento de denuncia institucional vigente en materia de acoso laboral para incorporar las nuevas disposiciones legales y fortalecer los mecanismos de prevención, así como los procedimientos de investigación y sanción en materia de Acoso Laboral en la Universidad Tecnológica Metropolitana.

RESUELVO:

I.- DÉJESE SIN EFECTO, la Resolución Exenta N° 02972 de 2022, en virtud que por este acto administrativo se viene a regular el procedimiento de denuncia de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo de la Universidad Tecnológica Metropolitana, incorporando la creación de una Oficina de Denuncias, Prevención e Investigación de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo.

II. APRUÉBESE, El Protocolo de Actuación en materia de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo.

TÍTULO I

Párrafo 1º

Disposiciones Generales

Artículo 1º: *Ámbito de aplicación.* El presente Procedimiento tiene por objetivo principal regular el tratamiento de las denuncias que formule toda persona que desempeñe funciones en la Universidad Tecnológica Metropolitana, independiente de su calidad jurídica (planta, contrata, u honorarios), y que aduzca haber sido víctima de Acoso Laboral o Violencia en el Trabajo.

El presente Protocolo se aplicará a aquellos comportamientos constitutivos de Acoso Laboral y/o Violencia en el Trabajo, que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que desempeñen funciones en la Universidad Tecnológica Metropolitana. Con lo anterior, se entenderá por función, aquellas labores que se prestan en la Universidad independientemente si tienen carácter de habituales o accidentales o de la calidad estatutaria o contractual de la persona.

Artículo 2º: *Remisión al Reglamento de Investigación, Sanción y Reparación en materia de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en Razón de Género de la Universidad Tecnológica Metropolitana aprobado mediante Resolución Exenta N° 03658, de 2022.* En caso de que los hechos denunciados puedan revestir conductas de Violencia de Género o Acoso Sexual en el ámbito laboral, se remitirán los antecedentes a la Oficina de Denuncias del Programa de Género y Equidad de la Universidad Tecnológica Metropolitana, con el fin de activar, si correspondiere, el Protocolo regulado por la precitada Resolución Exenta N° 03658, de 2022.

Artículo 3º: *Marco Normativo.* El procedimiento regulado en el presente protocolo deberá sujetarse a lo dispuesto en la Constitución Política de la República y a leyes vigentes sobre la materia.



Párrafo 2º

De los Principios.

Artículo 4º. - *Presunción de Inocencia.* Ninguna persona será considerada culpable ni tratada como tal en tanto las imputaciones que se dirigen en su contra no fueren efectivamente comprobadas mediante un proceso legalmente tramitado.

Artículo 5º. - *Credibilidad.* En todo hecho que revista características de Acoso Laboral y/o Violencia en el Trabajo, se deberá otorgar credibilidad a la víctima, a su relato y a la denuncia, aplicando las medidas de resguardo necesarias para la contención psíquico-emocional de la víctima, así como también las necesarias para su debida protección.

Por tanto, las partes intervinientes deberán abstenerse de efectuar acciones o realizar conductas verbales (sean orales o escritas), que tengan por finalidad poner en duda la vivencia señalada por la víctima, sin perjuicio del posterior resultado que arroje la investigación de los hechos denunciados.

Este principio tiene como límite la presunción de inocencia contenida en el artículo 4º y los principios del debido proceso.

Artículo 6º. - *Confidencialidad.* El procedimiento de denuncia y tratamiento del acoso laboral y/o violencia en el trabajo, tiene como base fundamental la confidencialidad de todas las personas involucradas e intervinientes. Esto incluye a todos/as los/as funcionarios/as que participen en el proceso y, en particular, a quien asuma la responsabilidad de actuar como Orientador/a en estas materias. Durante el proceso, queda estrictamente prohibido filtrar información o hacer cualquier tipo de comentario relacionado con los/as funcionarios/as involucrados/as y/o los hechos denunciados. Este principio busca asegurar la protección de la dignidad e integridad tanto de la parte denunciante como parte denunciada y de quienes participen en el procedimiento.

El deber de confidencialidad no aplica para la información general relativa al estado del procedimiento.

Artículo 7°. - *Universalidad.* Toda persona, que se encuentra desempeñando funciones al interior de nuestra Institución, independiente de la calidad jurídica bajo la cual se encuentra realizando dichas funciones (planta, contrata, u honorarios), podrá denunciar hechos de Acoso Laboral y/o Violencia en el Trabajo. Con lo anterior, se entenderá por función aquellas labores que se prestan en la Universidad independientemente si tienen carácter de habituales o accidentales o de la calidad estatutaria o contractual de la persona.

Artículo 8°. - *Celeridad.* Considerando la relevancia de esta temática, cada diligencia o etapa tales como, la orientación o aquellos que contemple este Protocolo, deberán ajustarse a los plazos estipulados en el procedimiento y/o en las normas aplicables, evitando toda burocratización de los procesos y dilaciones injustificadas.

Artículo 9°. - *Idoneidad.* Las personas responsables de la temática de Acoso Laboral y/o Violencia en el Trabajo, en la Universidad Tecnológica Metropolitana, deberán contar con las competencias técnicas en el área que sean acreditables. Además, deberán propender a realizar un trabajo riguroso, que asegure un procedimiento tramitado conforme a este protocolo y a la legalidad vigente.

Artículo 10°. - *Imparcialidad.* Tanto las personas que integren la Oficina de Denuncias, Prevención e Investigación de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, como el/la Orientador(a) deberán mantener una visión objetiva de los procesos (con evidencia objetiva), sin sesgo ni conducta estigmatizadora para ninguna de las partes involucradas. Si esta conducta se presenta, deberán inhabilitarse del proceso. En el caso de el/la Orientador/a, asumirá esta función la persona que designe la autoridad que ostenta la potestad de nombramiento en la Institución.

Artículo 11°. - *Colaboración.* Es deber de cada persona que se desempeñe en la Universidad Tecnológica Metropolitana, cualquiera sea su cargo o calidad jurídica, colaborar con el proceso, cuando se manejan antecedentes e información fidedigna, que aporten al esclarecimiento de los hechos.

Artículo 12°. - *Responsabilidad.* Quien realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que involucra su denuncia. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, utilizando el formulario de denuncias que se elaborará para estos fines. Además, es necesario que conozca, que, frente a una falsa denuncia, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, será objeto de medidas disciplinarias, previo procedimiento disciplinario.

Artículo 13°. - *Perspectiva de género.* En el procedimiento regulado por el presente acto, será imprescindible utilizar herramientas con un enfoque integrado de género que permitan dar mayor protección, acceso, igualdad y equidad.

Artículo 14°. *Respeto a la diversidad.* Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona con ocasión del trabajo pueda desempeñarse en espacios libres de Acoso Laboral y/o Violencia en el Trabajo, independientemente de su posición, sexo, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.

Artículo 15°. - *Identificación de peligros y evaluación de riesgos psicosociales.* Propender a evitar, eliminar o controlar el riesgo adoptando medidas que potencien factores psicosociales protectores y promoviendo el buen trato, ambientes laborales saludables y de respeto.

Párrafo 3°

De Las Definiciones Aplicables al presente Protocolo.

Artículo 16°. - *Denuncia.* La denuncia es el acto formal mediante el cual la persona denunciante expone los hechos que considera constitutivos de Acoso Laboral y/o Violencia en el Trabajo, con el objetivo de informar al/la Orientador/a. Este proceso busca proporcionar información, apoyo, aclarar dudas y, en su caso, iniciar el procedimiento correspondiente.

Artículo 17°. - *Denunciante.* Toda persona que desempeñe funciones en la Universidad Tecnológica Metropolitana ya sea en la planta, a contrata, u honorarios, y que aduzca haber sido víctima de Acoso Laboral y/o Violencia en el Trabajo, efectuando la denuncia respectiva.

Artículo 18°. - *Denunciado/a.* Toda persona que desempeñe funciones en la Universidad Tecnológica Metropolitana ya sea en la planta, a contrata, u honorarios, a quien se le acuse de haber incurrido en alguna conducta constitutiva de Acoso Laboral y/o Violencia en el Trabajo y contra quien se ha presentado una denuncia formal en la forma descrita en el presente Protocolo.

Artículo 19°. - *Tercero/a denunciante.* Persona que desempeña funciones en la Universidad ya sea a en la planta, a contrata, u honorarios, y que efectúa una denuncia de Acoso Laboral y/o Violencia en el Trabajo, en lugar de la persona afectada.

Artículo 20°. - *Orientador/a.* El/la Orientador/a es el/la funcionario/a encargado/a de coordinar la Oficina de Denuncias, Prevención e Investigación de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo y de recibir las denuncias, proporcionar información, aclarar dudas, y brindar apoyo en casos de presunto Acoso Laboral y/o Violencia en el Trabajo. Además, es responsable de registrar las denuncias, realizar una revisión inicial de los antecedentes, y coordinar con quienes integran el equipo para propiciar un manejo adecuado y confidencial de cada caso.

Artículo 21°. - *Acoso laboral.* Se entiende por Acoso Laboral toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el/la empleador/a o por uno/a o más trabajadores/as, en contra de otro/a u otros trabajadores/as, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Artículo 22°. - *Violencia en el trabajo.* Es aquella ejercida por terceros/as ajenos/as a la relación laboral. Se entiende por Violencia en el Trabajo aquellas conductas que afecten a los/as trabajadores/as, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios/as, entre otros. Por ejemplo: gritos, uso de palabras ofensivas, comentarios denigrantes, agresiones físicas, expresiones basadas en la idea de que algunas personas son inferiores por razones de sexo y/o género, raza, discapacidad, u otras conductas reprochables cometidas por una tercera persona.

Artículo 23°. - *Factores de riesgos psicosociales laborales.* Son aquellas condiciones que dependen de la organización 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 o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

Artículo 24°. - *Acciones Laborales Justificadas.* Existen conductas que, en general, no son consideradas acoso, violencia, comportamientos incívicos o sexismo inconsciente en el contexto de las relaciones laborales. Estas incluyen las instrucciones propias del trabajo efectuadas por una jefatura, comentarios y consejos legítimos sobre las asignaciones de trabajo, evaluaciones del desempeño laboral, implementación de políticas institucionales, asignación y programación de cargas de trabajo, cambios en las asignaciones de trabajo y funciones del puesto, informar sobre desempeño laboral insatisfactorio, aplicar medidas disciplinarias, informar sobre comportamientos inadecuados, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, y cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión.

Todas estas acciones deben desarrollarse con pleno respeto a los derechos fundamentales del funcionario/a y no pueden ser utilizados para desarrollar de manera encubierta mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico, circunstancia en que podrían configurar una eventual conducta de acoso.

TÍTULO II

De la Oficina

Párrafo 1°

De los objetivos de la Oficina de Denuncias, Prevención e Investigación de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo.

Artículo 25°. - *Objetivos generales y dependencia de la Oficina de Denuncias, Prevención e Investigación de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo.* La Oficina, dependerá de la Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas. Esta oficina tiene como objetivo promover las políticas de denuncias, prevención e investigación del Acoso Laboral y la Violencia en el Trabajo dentro de la Universidad. Además, será responsable de llevar a cabo los procedimientos necesarios para resolver las denuncias presentadas.

Artículo 26°. - *Objetivos específicos de la Oficina.* La Oficina de Denuncias, Prevención e Investigación de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, tendrá los siguientes objetivos específicos para la consecución de sus objetivos generales:

- a) Elaborar y poner en marcha protocolos de prevención del acoso laboral, y violencia en el trabajo, incluyendo la identificación de peligros y la evaluación de riesgos psicosociales.
- b) Desarrollar y proponer políticas institucionales para la prevención e investigación del Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, con un enfoque de género y derechos humanos.
- c) Recibir, investigar y gestionar las denuncias de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, garantizando la confidencialidad y el debido proceso.
- d) Coordinar y facilitar la ejecución de iniciativas de formación y capacitación sobre prevención del Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo para toda la comunidad universitaria.
- e) Realizar campañas de sensibilización y difusión sobre los riesgos del acoso laboral y violencia en el trabajo, así como las medidas de prevención y los derechos y responsabilidades de los trabajadores.
- f) Proporcionar apoyo y contención a las víctimas de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, incluyendo la derivación a especialistas cuando sea necesario.
- g) Evaluar y mejorar continuamente los procedimientos y políticas relacionadas con la prevención y sanción del Acoso Laboral en la Universidad.

Párrafo 2°

De la estructura

Artículo 27°. - *Composición de la Oficina.* La Oficina de Denuncias, Prevención e Investigación de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, estará conformada por las siguientes personas integrantes con funciones específicas para garantizar un manejo integral y efectivo de las denuncias.

Artículo 28°. - *Orientador/a.*

Funciones del Orientador/a:

- a) Coordinar las actividades de la Oficina de Denuncias, Prevención e Investigación de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo.
- b) Recibir y gestionar denuncias de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo.
- c) Proporcionar apoyo y contención inmediata a las personas denunciantes, derivando en una segunda instancia al Equipo de Acompañamiento cuando sea necesario.
- d) Supervisar la implementación de medidas preventivas y formativas.
- e) Elaborar estrategias de difusión y asegurar la correcta aplicación del reglamento.
- f) Garantizar la confidencialidad y el debido proceso en la gestión de denuncias.
- g) Informar semestralmente a la comunidad universitaria los resultados y avances de las actividades y procedimientos de la Oficina de Denuncias, Prevención e Investigación de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo.

Artículo 29º. - *Unidad de Prevención en materias de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo.*

Funciones de la Unidad de Prevención:

- a) Elaborar e implementar un protocolo que contemple la identificación de peligros y evaluación de riesgos psicosociales asociados con el Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo.
- b) Establecer medidas para prevenir y controlar dichos riesgos, con objetivos medibles para asegurar la eficacia de las medidas y garantizar su mejoramiento continuo.
- c) Realizar evaluaciones periódicas (al menos cada dos años) de los riesgos psicosociales en el ambiente laboral y proponer acciones correctivas.
- d) Colaborar con los/las demás funcionarios/as y/o unidades para implementar medidas de prevención y formación en toda la comunidad universitaria.
- e) Desarrollar y ejecutar programas de formación continua sobre riesgos identificados, medidas de prevención, derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras.
- f) Organizar talleres, seminarios y actividades educativas sobre prevención del Acoso Laboral, y Violencia en el Trabajo.
- g) Realizar campañas de sensibilización sobre la prevención y erradicación del Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo.
- h) Mantener actualizada la documentación y los registros relacionados con la evaluación de riesgos y las medidas preventivas adoptadas.

Artículo 30º. - *Unidad de Acompañamiento.*

Funciones de la Unidad de Acompañamiento:

- a) Proporcionar apoyo emocional y psicológico a las víctimas de acoso laboral, y/o violencia en el trabajo.
- b) Realizar intervenciones inmediatas y brindar atención de crisis a las personas denunciantes.
- c) Ofrecer acompañamiento a la o las persona/s denunciante/s en el transcurso de la denuncia.
- d) Colaborar con el/la Orientador/a y el/la profesional especialista en derecho laboral para garantizar una atención integral.
- e) Mantener un registro confidencial de todas las atenciones brindadas, asegurando la privacidad de las personas involucradas.

Artículo 31º. - *Profesional Especialista en Derecho Laboral y Administrativo.*

Funciones del/la Profesional Especialista

- a) Asegurar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de Acoso Laboral, y Violencia en el Trabajo, así como las disposiciones de la Ley 21.643.
- b) Brindar asesoría legal sobre la normativa vigente y las prácticas en la prevención, tratamiento de denuncias, investigación y posibles sanciones aplicables al Acoso Laboral y a la Violencia en el Trabajo.
- c) Revisar y actualizar los protocolos de denuncia y procedimientos internos para alinearlos con la legislación vigente.
- d) Llevar a cabo la investigación de los hechos denunciados, registrando cada actuación en el respectivo expediente en cumplimiento de las normas legales en la materia, proporcionando apoyo técnico-legal para asegurar la correcta aplicación de las normas y reglamentos.
- e) Llevar a cabo entrevistas y recopilación de pruebas en coordinación con otros/as funcionarios/as de la Oficina.
- f) Redactar informes legales detallados sobre los hallazgos de la investigación.
- g) Colaborar en la formación y capacitación del personal en temas de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo.

TÍTULO III

Procedimiento de Denuncia

Párrafo 1°

De la denuncia

Artículo 32°. - *Procedimiento de Denuncia.* El procedimiento de denuncia de acoso laboral y violencia en el trabajo en la Universidad Tecnológica Metropolitana se llevará a cabo de acuerdo con las disposiciones de la Ley 21.643, e involucrará a la Oficina de Denuncias, Prevención e Investigación de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo. El proceso se detallará en los siguientes artículos.

Artículo 33°. - *Presentación de Denuncias.* Las denuncias pueden ser presentadas por escrito, verbalmente, por correo electrónico, por el/la afectado/a o a través de una tercera persona en la Oficina de Denuncias, Prevención e Investigación de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo. En caso de denuncia verbal, El/la Orientador/a de la Oficina levantará un acta, la cual será firmada por la persona denunciante y una copia será entregada a la misma. En el caso que la denuncia sea presentada por una tercera persona, al momento de iniciarse el procedimiento, la persona directamente afectada será citada con el fin de recabar antecedentes y poder establecer mecanismos directos de acompañamiento.

Artículo 34°. - *Registro y Evaluación Inicial.* El/la Orientador/a registrará la denuncia en un sistema confidencial dentro de un plazo de 2 días hábiles administrativos desde su recepción. Además, realizará una evaluación inicial de la gravedad de los hechos denunciados. En caso de ser necesario, adoptará medidas inmediatas para proteger la seguridad de la persona denunciante.

Artículo 35°. - *Seguimiento de Denuncias Iniciales.* Si la persona denunciante presenta la denuncia y no continúa con el proceso, el/la Orientador/a deberá reunir más antecedentes por iniciativa propia para evaluar la situación y determinar las acciones a seguir.

Párrafo 2°:

Medidas de Protección

Artículo 36°. - *Medidas de Protección.* Estas medidas son dispuestas e implementadas por la Oficina de Denuncias, Prevención e Investigación de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo representada por su Orientador/a, de manera previa a la investigación de los hechos denunciados. De lo anterior se realizará un informe que será acompañado de los antecedentes de la denuncia. Estas medidas, sin que el listado sea taxativo, pueden ser las siguientes:

- a) Acompañamiento psicológico a la/s persona/s afectadas por los hechos denunciados, por parte de la Oficina de Denuncias, Prevención e Investigación de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo
- b) Adecuaciones laborales para la persona denunciante, tales como trabajo remoto provisorio cuando la naturaleza de las funciones lo permita, cambio de dependencia o espacio de trabajo.
- c) Acompañamiento por parte del área de Prevención de Riesgos o la propia Oficina, al equipo de trabajo que se haya visto afectado por la situación denunciada.

Siempre se podrán determinar medidas de protección innovativas de conformidad al caso puntual.

Párrafo 3°

De la investigación

Artículo 37°. - *Conducción de la Investigación.* El/la Profesional Especialista en Derecho Laboral Administrativo iniciará una investigación de los hechos denunciados dentro de los 2 días hábiles administrativos siguientes a la instrucción del procedimiento disciplinario, de conformidad con lo señalado en el Título V del D.F.L. N°29, de 2005, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo. Esta investigación se realizará en los plazos establecidos en el cuerpo legal antes señalado, garantizando en todo momento la estricta confidencialidad de los procesos y la información manejada.

Artículo 38°. - *Recopilación de Evidencia.* Ambas partes tendrán derecho a ser oídas y a aportar pruebas.

Párrafo 4°

Sanciones y Resolución de Término.

Artículo 39°. - *Determinación de Sanciones.* Concluida la investigación, la autoridad competente revisará el caso y tomará una decisión teniendo presente el principio de eficiencia y eficacia. Emitirá el acto administrativo correspondiente, el cual será notificado a las partes directamente involucradas. Las medidas disciplinarias adoptadas serán informadas tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada. Las sanciones se encuentran establecidas en el Título V del D.F.L. N°29, de 2005, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Párrafo 5°

Unidad de Acompañamiento

Artículo 40°. - *Atención a las Víctimas.* La unidad de Acompañamiento, así como el/la Orientador/a proporcionará apoyo psicológico a las víctimas durante todo el proceso. Además, ofrecerán asesoramiento y orientación sobre los pasos a seguir después de presentar una denuncia.

Artículo 41°. - *Seguimiento y Apoyo Continuo.* La Unidad de Acompañamiento desarrollará programas de apoyo y seguimiento después del proceso de denuncia e investigación.

Párrafo 6°

Formación y Sensibilización

Artículo 42°. - *Capacitación Continua.* La Unidad de Prevención en materias de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, desarrollará y ejecutará programas de formación continua para todas las personas trabajadoras. Incluirá la perspectiva de género y un enfoque inclusivo en todos los programas de capacitación.

Artículo 43°. - *Campañas de Sensibilización.* La Unidad de Prevención en materias de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, realizará campañas de sensibilización sobre la prevención y erradicación del Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo. Coordinarán talleres, seminarios y actividades educativas sobre prevención del acoso laboral y violencia en el trabajo.

TÍTULO IV

Disposiciones finales

Artículo 44° - Mecanismos de Seguimiento. La Universidad Tecnológica Metropolitana, con la participación del Equipo Preventivo y de Evaluación de Riesgos y los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, evaluará anualmente el cumplimiento y la eficacia de las medidas preventivas programadas. Se elaborará un informe con los resultados, disponible para consulta por parte de los/as funcionarios/as.

Artículo 45° - Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra. La Universidad Tecnológica Metropolitana establecerá medidas para resguardar la privacidad y la honra de todas las personas involucradas en los procedimientos de investigación de Acoso Laboral o Violencia en el Trabajo, prohibiendo acciones que intimiden o pongan en riesgo su integridad física o psíquica.

Artículo 46° - Difusión. El contenido de este protocolo se dará a conocer a todos los/as funcionarios/as mediante correo electrónico, videoconferencias u otros medios, y se incorporará en el reglamento interno de la Universidad Tecnológica Metropolitana.

Regístrese y Comuníquese.

Mario
Ernesto
Torres
Alcayaga

Firmado
digitalmente
por Mario
Ernesto Torres
Alcayaga

MARISOL
PAMELA
DURAN SANTIS

Firmado
digitalmente por
MARISOL PAMELA
DURAN SANTIS

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
METROPOLITANA

DOCUMENTO TOTALMENTE
TRAMITADO

DISTRIBUCION:

RECTORÍA

DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS INSTITUCIONAL Y DESARROLLO ESTRATÉGICO

- Departamento de Desarrollo Estratégico
- Departamento de Autoevaluación y Análisis
- Departamento de Sistemas de Servicios de Informática - SISEI

DIRECCIÓN DE ASUNTOS NACIONALES E INTERNACIONALES

GABINETE DE RECTORÍA

- Programa de Comunicaciones y Asuntos Públicos

DIRECCIÓN JURÍDICA

- Programa Fomento a la Investigación, Desarrollo e Innovación (PIDI)
- Programa de Genero y Equidad

VICERRECTORÍA ACADÉMICA

DIRECCIÓN GENERAL DE DOCENCIA

- Subdirección de Docencia
- SECRETARIAS DE ESTUDIOS (3)
- SISTEMA DE BIBLIOTECAS (5)

DIRECCIÓN DE DESARROLLO ESTUDIANTIL

- Servicio de Bienestar Estudiantil
- Servicio de Educación Física, Deportes y Recreación
- Servicio de Salud Estudiantil - SESAES
- Programa Propedéutico

DIRECCIÓN DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE PREGRADO Y POSTGRADO
SISTEMA DE BIBLIOTECAS

- Biblioteca Sede Central
- Biblioteca Sede Macul
- Biblioteca Sede Providencia
- Biblioteca Sede Almirante Latorre

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE SEDES REGIONALES Y LICEOS

UNIDAD DE ESTUDIOS

DIRECCIÓN DE DESARROLLO ACADÉMICO

DIRECCIÓN DE TECNOLOGIA EDUCATIVA Y APRENDIZAJE CONTINUO

DIRECCIÓN DESARROLLO ACADEMICO

UNIDAD DE APOYO TECNICO

- Programa de Derechos Humanos y Ciudadanía
- Escuela de Derecho
- Escuela de Psicología

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA

- Programa de Políticas Públicas – PEPP
- Departamento de Contabilidad y Gestión Financiera
- Departamento de Economía, Recursos Naturales y Comercio Internacional
- Departamento de Estadística y Econometría
- Departamento de Gestión de la Información
- Departamento de Gestión Organizacional
- Escuela de Contadores Auditores
- Escuela de Bibliotecología Escuela de Administración
- Escuela de Comercio Internacional
- Escuela de Ingeniería Comercial

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL

- Programa de Competencias Laborales
- Programa: Centro de Ensayos e Investigaciones de Materiales – CENIM
- Departamento de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente
- Departamento de Ciencias de la Construcción
- Departamento de Planificación y Ordenamiento Territorial
- Escuela de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente
- Escuela de Construcción Civil
- Escuela de Arquitectura

FACULTAD DE CIENCIAS NATURALES, MATEMÁTICAS Y DEL MEDIO AMBIENTE

- Programa: Centro de Desarrollo de Tecnologías Agroindustriales - CEDETAI
- Programa: Centro de Desarrollo de Tecnologías para el Medio Ambiente - CEDETEMA
- Departamento de Química
- Departamento de Matemáticas
- Departamento de Física
- Departamento de Biotecnología
- Escuela de Química
- Escuela de Industria Alimentaria y Biotecnología

FACULTAD DE HUMANIDADES Y TECNOLOGÍAS DE LA COMUNICACIÓN SOCIAL

- Programa: Centro de Desarrollo Social - CEDESOC
- Programa: Centro de Familia y Comunidad - CEFACOM
- Programa Centro de Cartografía Táctil
- Departamento de Diseño
- Departamento de Cartografía
- Departamento de Trabajo Social
- Departamento de Humanidades
- Escuela de Diseño
- Escuela de Cartografía
- Escuela de Trabajo Social

FACULTAD DE INGENIERIA

- Departamento de Informática y Computación
- Departamento de Industria
- Departamento de Electricidad
- Departamento de Mecánica
- Escuela de Informática
- Escuela de Industria
- Escuela de Mecánica
- Escuela de Electrónica
- Escuela de Geomensura
- Escuela de Transporte y Tránsito
- Programa Tecnológico del Envase – PROTEN

UTEM-VIRTUAL

VICERRECTORIA DE INVESTIGACION Y POSTGRADO

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

- Programa de Prospectiva e Innovación Tecnológica - PROTEINLAB

DIRECCIÓN DE ESCUELA DE POSTGRADO

VICERRECTORÍA DE TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA Y EXTENSIÓN

DIRECCIÓN DE TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA

DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y POSTÍTULOS

- Editorial
- Desarrollo Cultural

VICERRECTORIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN

- Departamento de Obras y Servicios Generales
- Departamento de Abastecimiento
- Unidad de Bodega
- Unidad de Inventario
- Jefe de Campus Área Central
- Jefe de Campus Providencia
- Jefe de Campus Macul

DIRECCIÓN DE FINANZAS

- Departamento de Contabilidad
- Departamento de Aranceles
- Departamento de Administración de Fondos
- Departamento de Cobranza
- Unidad de Estudios
- UNIDAD DE CONTROL PRESUPUESTARIO

DIRECTOR DE DESARROLLO Y GESTION DE PERSONA

- Departamento de Desarrollo Organizacional
- Departamento de Gestión de Personas

SERVICIO DE BIENESTAR DEL PERSONAL

SECRETARÍA GENERAL

- Unidad de Títulos y Grados
- Unidad de Archivo Institucional
- Oficina General de Partes

CONTRALORÍA INTERNA

- Departamento de Control de Legalidad
- Departamento de Auditoría Interna

AFAUTEM

ANFUTEM

ANFUTEM 2.0

PCT/MDR