

ANEXO DE
REGLAMENTO
INTERNO DE
ORDEN HIGIENE
Y SEGURIDAD
LEY 21.643

Julio 2024.

PREÁMBULO

En diciembre del año 2023 se promulgó la ley N° 21.643 que modificó el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, la cual modifica e incorpora definiciones legales, medidas de prevención y resguardo en la materia, perfecciona los procedimientos de investigación.

El presente anexo del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, tiene por finalidad actualizar el reglamento actualmente vigente de la Universidad, de conformidad a la actual normativa laboral, específicamente en relación a la ley N°21.643, dejando por consiguiente sin efecto los Títulos XXIV y XXV relativos a la investigación y sanción del acoso sexual y acoso laboral, respectivamente

Los títulos indicados serán reemplazados por el **Protocolo de Prevención y Acoso Sexual, Laboral y/o Violencia en el Trabajo**, y por el **Procedimiento de Denuncia, Investigación, y Sanción del Acoso sexual y/o Laboral y Violencia en el trabajo**, en los términos que más adelante se expresan.

La presente modificación se considera, por lo tanto, como parte integrante del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad actualmente vigente de LA UNIVERSIDAD MAYOR, asimismo de cada contrato de trabajo y, por ende, será obligatorio para los trabajadores y trabajadoras dar fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto, desde la fecha de su entrada en vigencia de conformidad a la ley.

TÍTULO XXIV

PROTOCOLO DE PREVENSIÓN Y ACOSO SEXUAL, LABORAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO (Ley 21.643)

Artículo 1°. Introducción: Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, **LA UNIVERSIDAD** 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.

Artículo 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, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo. Para aquello **LA UNIVERSIDAD** implementará medidas para 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 trabajadores (as), a apoyar a **LA UNIVERSIDAD** en la identificación de aquellos riesgos que detecten en su actividad, sin perjuicio de la responsabilidad de la primera como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Artículo 3°. Alcance: Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y directores de **LA UNIVERSIDAD**, sin distinguir jerarquía, dependencia, sede o campus donde presten sus servicios, incluidos trabajadores de empresas, facultades, escuelas, direcciones y sus respectivas unidades, independiente de su relación contractual, incluyendo a contratistas, subcontratistas, proveedores y prestadores de servicios de nuestra Casa de Estudios. Además, se aplicará, cuando corresponda, a los alumnos, visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias, así como a alumnos en práctica.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente**. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de **LA UNIVERSIDAD** 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 trabajador 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 trabajador o trabajadora y que no sea utilizado disimuladamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

Sin perjuicio de lo indicado en este protocolo, los procedimientos de investigación que se instruyan en virtud de infracciones a la normativa interna de **LA UNIVERSIDAD**, deberán regirse cada uno por su reglamentación específica, de acuerdo a las características de los hechos y el alcance de la norma, teniendo para estos efectos particular relevancia el Reglamento para investigar y sancionar el acoso sexual y el acoso basado en género, dictado en virtud de la Ley 21.369, en caso de que los hechos involucren a un alumno o alumna de **LA UNIVERSIDAD**.

Toda materia, hecho o conducta que no se encuentre reglada en una norma interna específica de la Universidad, se regirá por el Procedimiento de Investigación y Sanción de Carácter General de Universidad Mayor, que, a su vez, se aplicará de forma supletoria ante todos los procedimientos de investigación que se lleven a cabo en nuestra Casa de Estudios.

Artículo 4°. Definiciones:

- a) 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 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.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, podrá ser acoso sexual:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- 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, que va desde manoseos hasta violación. 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.

b. Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por **LA UNIVERSIDAD** o por uno o más trabajadores (as), en contra de otro 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 el/la o los(as) afectados(as) su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, que, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental podrían ser, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente y sin que la siguiente lista sea taxativa, las siguientes conductas:

- 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 al interior de equipo; ser aislado(a), apartado(a), excluido(a), rechazado(a), ignorado(a), menospreciado(a), ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los(as) compañeros(as) de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir al menoscabo o 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(a) o menospreciar.
- Expresar o llevar a cabo conductas con 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 fe que profesa, posición política, sexualidad, género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales o de la condición médica o de salud.
- 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.

c. 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 alumnos, clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos, pueden ser:

- 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 trabajadoras (es) o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

d. Conductas incívicas: Son aquellas conductas descorteses o groseras 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 las conductas incívicas de manera proactiva, **LA UNIVERSIDAD** pueden mitigar su propagación y evitar que evolucionen hacia transgresiones más graves. Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales, debemos:

- 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.

e) 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, y sin que la siguiente lista sea taxativa, podrán ser:

- 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 un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, y sin que la siguiente lista 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 “maninterrupting”.
- 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.

Artículo 5°. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo: LA UNIVERSIDAD obrará en lo que le corresponda como empleadora para dar cumplimiento con los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y los establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del DS N° 2, de 7 de mayo de 2024. Asimismo, dará cumplimiento a los demás principios sobre gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, a saber:

- a) Enfoque de género y diversidad.
- b) Universalidad e Inclusión
- c) Solidaridad
- d) Participación y diálogo social
- e) Integralidad
- f) Unidad y coordinación
- g) Mejora continua
- h) Responsabilidad en la gestión de riesgos

Artículo 6°. Derechos y deberes de LA UNIVERSIDAD y de las personas trabajadoras:

a. Personas trabajadoras:

- 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 confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la Universidad, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b. Universidad Mayor:

- 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 tanto el denunciante, como 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 el cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

Artículo 7°. 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 en conjunto con el empleador, o su representante:

- A) Representante de la Universidad.
- B) Presidente del Comité Paritario Campus Temuco.
- C) Presidente del Comité Paritario Campus Alameda.
- D) Un integrante del Comité CEAL-SM del Campus Manuel Montt

Es responsabilidad de **LA UNIVERSIDAD** la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, **LA UNIVERSIDAD** ha designado a la Dirección de personas por medio del correo electrónico denuncia.acoso@umayor.cl, o a través el canal de denuncia disponible en el portal de funcionarios de **LA UNIVERSIDAD**.

Se capacitará a los(as) trabajadores(as) sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de comunicaciones masivas, charlas, capsulas, videos, diario mural y/o talleres, entre otros, todos a cargo del Director de Personas, quien, a su vez, determinará si las actividades citadas se llevarán a cabo de forma online o presencial. Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a Dirección de personas por medio de la persona claudia.arabia@umayor.cl.

Toda empresa contratista de **LA UNIVERSIDAD** deberá conocer y aceptar en todas sus partes el presente protocolo, lo que deberá constar en el contrato de prestación de servicios respectivo. Además, todo prestador o contratista debe dar cumplimiento a las normas para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y vigilancia incluidas en este instrumento, pudiendo **LA UNIVERSIDAD**, haciendo uso de su derecho de

información, solicitar a la contraparte antecedentes sobre el cumplimiento de la Ley N°21.643.

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 denunciante será Dirección de Personas por medio de la persona claudia.arabia@umayor.cl.

En la confección de este protocolo participaron personas de las siguientes unidades:

Dirección o Unidad
-Dirección de Personas
-Secretaría General
-Departamento de Prevención de Riesgos

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.

Artículo 8°. 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 las conductas incívicas y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados, suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también las conductas incívicas y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

LA UNIVERSIDAD se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que

permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

LA UNIVERSIDAD elaboró, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años. Esta política contiene la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

LA UNIVERSIDAD declara que no tolera ni tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición jerárquica, sin distinguir, por características personales, fe que profesa cada persona, su orientación política, sexualidad, género, nacionalidad, etnia, origen o clase social, vestimenta, características corporales o condiciones médicas o de salud. Universidad Mayor se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para combatir su ocurrencia y lograr un ambiente y espacio seguro de trabajo.

Este compromiso es compartido y deberá ser cumplido por toda la comunidad universitaria en sus distintos estamentos, en lo que a cada uno le corresponda, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo, el entendimiento social y la intención continua de promover, una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante capsulas, correos masivos, video, diario mural y otros.

Artículo 9°. Identificación de los factores de riesgo: Se identificarán 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. Para ello, se analizarán, entre otros factores según sea procedente, los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas ante **LA UNIVERSIDAD** o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación del representante del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, y *Comité de Aplicación CEAL-SM*.

Son factores de riesgo, los siguientes:

Identificación de factores de riesgo
Carga de trabajo (sobrecarga)
Falta de reconocimiento al esfuerzo
Inequidad en la distribución de las tareas
Comportamientos incívicos
Conductas sexistas
Conductas de acoso sexual.
Violencia externa.

Artículo 10°. 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 o violencia en el trabajo, tomando en consideración, lo siguiente:

- 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. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que **LA UNIVERSIDAD** abordará, y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros.
- 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 personas trabajadoras 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. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

LA UNIVERSIDAD informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante comunicaciones masivas, charlas y/o talleres, entre otros, todos a cargo del Director de Personas, quien, a su vez, determinará si las actividades citadas se llevarán a cabo de forma online o presencial.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo / en el programa preventivo de la Universidad, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los(as) trabajadores(as) mediante correo electrónico institucional, charlas, webinars, cartillas y otros, para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, las que además se podrán comunicar con Unidad de Prevención de Riesgos.

A continuación, un listado de las medidas de prevención del riesgo a implementar de acuerdo a los factores de riesgo identificados, procurando la eliminación de los mismos y, de no ser posible su control, implementar medidas ingenieriles, organizacionales, administrativas, entre otras.

Medidas de prevención a implementar
--

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Escuchar sugerencias de los trabajadores en el diseño de los horarios de trabajo.• Planificar los horarios de trabajo con anticipación y con criterios realistas para cumplir con los objetivos del trabajo, con el fin de adaptarse a las necesidades |
|---|

- Ajustar la duración y frecuencia de las pausas, y el tiempo de descanso de acuerdo con la carga de trabajo y el número de trabajadores.
- Establecer medidas que permitan controlar los límites de la jornada de trabajo para evitar que esta sea excesivamente larga.
- Rediseñar los procesos de trabajo en conjunto con los interesados.
- Distribuir las cargas de trabajo de manera equitativa entre las personas y de acuerdo con el perfil de cargo.
- Recibir recomendaciones de cada trabajador sobre cómo mejorar el trabajo.
- Capacitación en el manejo de las emociones propias ante situaciones de exigencia emocional de los usuarios.
- Tiempos de descanso especiales para algunas tareas de alta exigencia emocional en particular y disposición de espacios adecuados para realizar estas pausas.
- Revisar, con participación de los trabajadores, los perfiles de cargo y actualizarlos.
- Planificar de manera participativa las metas y objetivos de cada equipo en general y de cada integrante en particular.
- Fomentar explícitamente la comunicación constante entre los miembros de un equipo de trabajo y entre los equipos de trabajo de la organización.
- Organizar breves encuentros diarios al comenzar la jornada para repartir responsabilidades en forma colectiva.
- Declarar normas de buenas prácticas laborales. Asignación de tareas especificadas en el contrato y reglamentos de **LA UNIVERSIDAD**.
- Cambios explicados con claridad y con la suficiente anticipación para adecuar la vida privada.
- Tareas pesadas distribuidas en forma negociada con las partes, con la participación de todos los involucrados.

- Establecer una política de tolerancia cero para todos los incidentes de violencia o acoso en el trabajo. La política debe ser explícita y tener amplia difusión entre todos los miembros de la organización.
- Mantener un protocolo de carácter público para saber qué hacer ante situaciones de este tipo y asegurarse de que es conocido por todas las personas.
- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.

Artículo 11°. Mecanismos de seguimiento: **LA UNIVERSIDAD**, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM 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.

En esta evaluación se considerarán, entre otros factores, según proceda, los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número 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, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a la Unidad de Prevención de Riesgos.

En este recuadro se deben evaluar el cumplimiento de las medidas preventivas y su eficacia, estableciendo de manera continua las mejoras que se deben	Mejora a implementar
---	----------------------

implementarEvaluación de cumplimiento	
Se cumple	Revisión de proceso de clima laboral
No se cumple	Mayor comunicación con trabajadores

Artículo 12°. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los individuos: **LA UNIVERSIDAD** adoptará 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-, pudiendo disponer 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. Sin perjuicio de las consecuencias de índole disciplinaria que pueda traer aparejada la infracción a este deber de confidencialidad, de acuerdo con la normativa general interna de la Universidad.

Artículo 13°. Difusión: Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante correos electrónicos institucionales de cada trabajador, video conferencia u otros medios. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de **LA UNIVERSIDAD**, y el protocolo se dará a conocer también a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

TÍTULO XXV

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN, Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

(Ley 21.643)

Artículo 1°. Definiciones generales:

- a) **Acoso Sexual:** El que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo
- b) **Acoso laboral:** Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, 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.
- c) **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.
- d) **Medidas de resguardo:** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- e) **Medidas correctivas:** Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

Artículo 2°. Las conductas de acoso sexual y laboral pueden presentarse tanto entre superior y subordinado y viceversa (vertical, descendente o ascendente), como entre pares (horizontal) o aquella ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. Su manifestación puede producirse por diversas vías, entre ellas el correo electrónico, cartas, mensajes, llamados telefónicos, regalos, tarjetas, y otras manifestaciones que impliquen una conducta sexual no deseada por la persona afectada que atente contra su dignidad.

Asimismo, constituye acoso sexual el uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos, acercamientos corporales, roces u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la persona afectada. El trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas también es constitutivo de acoso sexual.

Artículo 3°. En **LA UNIVERSIDAD** serán consideradas, especialmente como conductas de acoso sexual, las siguientes:

- a) Promesas, implícitas o expresas, realizadas a cualquier trabajador/a de un trato preferente y/o beneficioso, respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija, en forma implícita o explícita, una conducta no deseada por el trabajador/a que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual, ya sean escritos o verbales proferidos hacia otro integrante de la empresa.

- d) Insinuaciones y/o proposiciones sexuales proferidos hacia otro integrante de la empresa.
- e) Gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes o denigrantes para el ofendido.
- f) Acercamientos corporales, roces, tocamientos, u otras conductas físicas de naturaleza sexual, que resulten ofensivas y no deseadas por el ofendido.
- g) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas.
- h) Y cualquier otra conducta de carácter sexual que resulte agravante y que atente con la dignidad del ofendido.

Artículo 4°. En conformidad a lo dispuesto en el Art. 154 N°12 del Código del Trabajo, este Reglamento contiene el procedimiento para tratar los casos de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

Los principios a los que se sujetarán este procedimiento de investigación serán los siguientes:

- a) **Perspectiva de género:** Deberán considerarse durante todo el procedimiento las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- b) **No discriminación:** Se reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad,

ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Para alcanzar este principio se deberá considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminación múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

- c) **No revictimización o no victimización secundaria:** Quienes reciban denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por **LA UNIVERSIDAD** deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.
- d) **Confidencialidad:** Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, **LA UNIVERSIDAD** mantendrá reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.
- e) **Imparcialidad:** Implica actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia

de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

- f) **Celeridad**: La investigación se desarrollará por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.
- g) **Razonabilidad**: Se respetará el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
- h) **Debido proceso**: Se garantizará a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto de los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les puedan afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se garantizará el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.
- i) **Colaboración**: Las personas deberán cooperar durante la investigación para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, según corresponda.

Artículo 5°. Sin perjuicio de otros derechos que consagre la ley, las personas trabajadoras en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

- a) Que se adopten e implementen por **LA UNIVERSIDAD** medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.
- b) Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el presente Reglamento.
- c) Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- d) Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, **LA UNIVERSIDAD** disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

Artículo 6°. Serán obligaciones de la persona a cargo de la investigación:

- a) Desarrollar gestiones de investigación respetando las directrices del presente Reglamento, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- c) Citar a declarar a las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro, asegurando un trato digno e imparcial.
- d) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- e) Cualquier otra establecida, según lo disponga el presente Reglamento Interno.
- f) Cualquier otra que imponga la normativa legal vigente.

Artículo 7°. Las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por **LA UNIVERSIDAD**.
- b) Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- c) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de **LA UNIVERSIDAD**, en la medida que no sea contraria a la ley.
- d) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

Artículo 8°. Las organizaciones sindicales tendrán los siguientes derechos:

- a) Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que **LA UNIVERSIDAD** elabore y ponga a disposición de las personas trabajadoras, se ajuste a las directrices de la ley.
- b) Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sea parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices la normativa legal vigente.
- c) Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- d) Cualquier otra que establezca la normativa vigente.

Artículo 9°. Todo trabajador/a de **LA UNIVERSIDAD** que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, de forma verbal o escrita, a la Dirección de Personas de **LA UNIVERSIDAD** o su superior jerárquico, o a la Inspección del Trabajo competente.

En caso de que la denuncia se realice en forma verbal, la persona que la recibe deberá levantar un acta con los contenidos señalados, de la cual entregará copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

Artículo 10°. Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior deberá ser investigada por **LA UNIVERSIDAD** o la Inspección del Trabajo en un plazo máximo de 30 días hábiles, se consideran inhábiles los días, sábado, domingos y festivos. Para lo anterior, la Dirección de Personas designará a un funcionario imparcial y preferiblemente capacitado para conocer estas materias, quien, si así lo considera, podrá consultar la asesoría de especialistas en aspectos específicos de la denuncia.

LA UNIVERSIDAD derivará el caso a la Dirección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, la jerarquía del acusado en los términos del artículo 4 del Código del trabajo, cuando considere que no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación, o bien, cuando la persona denunciante así lo solicite. Lo anterior deberá efectuarse en un plazo no superior a 3 días hábiles de haberse recibido el reclamo.

Si la denuncia es presentada ante **LA UNIVERSIDAD**, esta informará al denunciante que podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo. En el primer caso, se informará igualmente a la Dirección del Trabajo del inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas en el plazo de 3 días hábiles contados desde la recepción de la denuncia.

Artículo 11°. Toda denuncia formulada deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes:

- a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal. En caso

de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.

- b) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- c) Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
- d) Relación de los hechos que se denuncian.
- e) Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo.

Artículo 12°. Recibida la denuncia, **LA UNIVERSIDAD** adoptará de inmediato las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, las que considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N° 16.744.

Sin perjuicio de lo anterior, durante se desarrolla la investigación interna, **LA UNIVERSIDAD** podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas considerando las particularidades de cada caso.

LA UNIVERSIDAD en un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia, iniciará su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal y reservada, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a

las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

Artículo 13°. Todo el proceso de investigación constará por escrito, en papel o en formato electrónico, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas y que podrán fundamentar sus dichos. Tratándose de las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.

La persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar antecedentes o información que requiera para ello.

Artículo 14°. Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en los artículos anteriores, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

Artículo 15°. El informe contendrá, a lo menos:

- a) Nombre, correo electrónico y R.U.T. de **LA UNIVERSIDAD**.
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibidos

antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.

- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- i) La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del Art. 160 del Código del Trabajo, esto es, acoso laboral, se evaluará la gravedad de los hechos investigados y se podrá proponer las sanciones establecidas en este Reglamento.

Artículo 16°. Atendida la gravedad de los hechos investigados, las medidas y sanciones que se aplicarán podrán ir desde una amonestación verbal o escrita al trabajador/a acosador/a hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria de la persona trabajadora, conforme a lo dispuesto en el Título XXXIII de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior, es sin perjuicio que **LA UNIVERSIDAD** pudiera, terminar el contrato por conductas de acoso sexual o laboral.

Artículo 17°. **LA UNIVERSIDAD** remitirá el informe y sus conclusiones de la investigación a la Dirección del Trabajo dentro del plazo de 2 días hábiles de manera electrónica.

La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de 30 días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento de **LA UNIVERSIDAD**, la persona afectada, denunciante y denunciado. Si el Servicio no se pronuncia dentro de dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por **LA UNIVERSIDAD**, y se le notificará a la persona afectada, denunciante y denunciado.

Las observaciones realizadas por la Dirección del Trabajo, en caso de haberlas, serán apreciadas por **LA UNIVERSIDAD** y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar dentro de tercero día hábil de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días corridos.

Si la Dirección del Trabajo no se pronuncia sobre la investigación interna, **LA UNIVERSIDAD** dispondrá y aplicará las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los 15 días corridos, una vez transcurrido los 30 días desde la remisión del informe de investigación a la Inspección correspondiente.

Artículo 18°. Las medidas correctivas que se adopten tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando una garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Considerando la gravedad de los hechos constatados, **LA UNIVERSIDAD** procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

Las medidas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación, como del resto de los trabajadores de **LA UNIVERSIDAD**, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

Artículo 19°. La persona trabajadora sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe de **LA UNIVERSIDAD** o de la Dirección del Trabajo que motivaron el despido.

Artículo 20°. Con todo, si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas o sanciones señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá recurrir en un plazo de 5 días hábiles a la Secretaría General de **LA UNIVERSIDAD** o dirigirse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Artículo 21°. En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante **LA UNIVERSIDAD** o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación. El informe de investigación, además de lo establecido en el artículo 15 de este reglamento, incluirá, además, las medidas correctivas que deberán implementarse en virtud de la causa que originó la denuncia.



UNIVERSIDAD
MAYOR
para espíritus emprendedores