



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE  
TEMUCO

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

DIRECCIÓN DE DESARROLLO  
DE PERSONAS  
2025



UNIVERSIDAD ACREDITADA  
**NIVEL AVANZADO**  
HASTA NOVIEMBRE DE 2023

Docencia y resultados del proceso formativo / Gestión estratégica y recursos institucionales / Aseguramiento interno de la calidad / Vinculación con el Medio / Investigación, creación y/o innovación



Inclusión, investigación e innovación de excelencia



**uctemuco.cl**

## I. ANTECEDENTES GENERALES.

### 1. Introducción.

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

### 2. Objetivo.

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la institución, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la Universidad Católica de Temuco su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto la institución como las personas trabajadoras se comprometen participativamente a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso de la Universidad Católica de Temuco, 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 y trabajadoras, a apoyar a la institución en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores y las trabajadoras conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

### 3. Alcance.

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas, directivos (as) y autoridades de la Universidad Católica de Temuco. Además, se aplicará, en lo pertinente, a las visitas, usuarios, proveedores, clientes, estudiantes en práctica o terceros que acudan a nuestras dependencias.

Las denuncias de acoso sexual, la violencia y la discriminación de género se continuarán recepcionando por la Dirección de Género de la Universidad Católica de Temuco, de acuerdo a los lineamientos establecidos en la Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, el Modelo de Prevención del Acoso, la Violencia y la Discriminación de Género promulgado mediante Decreto de Rectoría 113/2022, el Reglamento para la Investigación, Sanción y Reparación del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género promulgado mediante Decreto de Rectoría 114/2022 y la Resolución de Secretaría General 24/2020 que establece el Protocolo de actuación frente a casos de violencia de género de la Universidad Católica de Temuco.

### 4. Definiciones.

A continuación, se describen algunas de las conductas que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen generar acoso o violencia en el trabajo:

## Acoso sexual

Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. 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:**

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas 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.

## Acoso laboral

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador 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 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.

**Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:**

- Juzgar el desempeño de un trabajador/a de manera ofensiva.
- Aislar, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de una jefatura o por iniciativa de los(as) compañeros(as) de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona o 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 obligar a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil de cargo con el objetivo de denigrar o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- Restringir las posibilidades de hablar (posibilidades de expresión)

- Aislar a un trabajador o trabajadora de sus colegas o puesto de trabajo
- No asignar tareas a un trabajador o trabajadora, asignarle tareas sin sentido o asignarle tareas muy por debajo de sus capacidades.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

## Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral

Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

### Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo

El apartado N°4 sobre las definiciones señaladas en el presente protocolo, aplicará respecto de todas aquellas conductas que no sean constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, y otras manifestaciones de violencia de género contempladas en la normativa interna de la Universidad Católica de Temuco. Ahora bien, si se determina que aquellas conductas tienen una razón de género, se aplicará lo dispuesto en la ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, en el Reglamento para la Investigación, Sanción y Reparación del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género de la Universidad Católica de Temuco, en concordancia a lo establecido en el Protocolo de Actuación Frente a Casos de Violencia de Género de la Universidad Católica de Temuco, y a todas aquellas modificaciones posteriores de los instrumentos señalados.

## Conductas incívicas

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 las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

### Para evitar conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe considerar algunas indicaciones:

- 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.
- Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular.
- Como ejemplo de conductas que podrían no ser acoso, violencia y/o incívicas encontramos:
- Comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo.

- Evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo.
- Aplicar medidas disciplinarias de acuerdo a los reglamentos vigentes de la universidad.
- Asignar y programar cargas de trabajo en función del perfil de cargo de la persona trabajadora.
- Informar a un trabajador o trabajadora sobre su desempeño laboral insatisfactorio.
- Informar a un trabajador o trabajadora sobre un comportamiento inadecuado.
- Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones
- Implementación de políticas y normativas institucionales basadas en legislaciones vigentes, Sello Identitario y en todos aquellos lineamientos considerados estratégicos para la Universidad.

Como 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.

## 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 es:**

**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, son:**

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como "mansplaining".
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como "manterrupting".
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyen sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica "sexismo benevolente".
- Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular.

**Como ejemplo de conductas que podrían no ser acoso, violencia, incívicas y/o sexistas encontramos:**

- Comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo.
- Evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo.
- Aplicar medidas disciplinarias de acuerdo a los reglamentos vigentes de la universidad.
- Asignar y programar cargas de trabajo en función del perfil de cargo de la persona trabajadora.
- Informar a un trabajador o trabajadora sobre su desempeño laboral insatisfactorio.

- Informar a un trabajador o trabajadora sobre un comportamiento inadecuado.
- Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones
- Implementación de políticas y normativas institucionales basadas en legislaciones vigentes, Sello Identitario y en todos aquellos lineamientos considerados estratégicos para la Universidad.

Como 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.

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

**a. La Universidad Católica de Temuco dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinente, aprobada a través del DS N° 2, de 7 de mayo de 2024 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 16.744.**

### **1. Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental.**

Garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.

Los órganos de la administración del Estado deberán adoptar medidas para que el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo contemple aspectos normativos, políticas y programas de acción que deberán ser desarrollados e implementados por las entidades empleadoras y los organismos públicos o privados en los lugares de trabajo, con el objeto de proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso. Por tanto, las entidades empleadoras, las personas trabajadoras y las instituciones públicas y privadas con competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberán observar e implementar activamente en el cumplimiento de sus obligaciones, las directrices y acciones establecidas en la presente Política.

### **2. Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.**

El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de estos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras. Asimismo, el desarrollo de una cultura preventiva será considerado en el sistema educativo y formativo, con el objeto de generar mejoras en las aptitudes y conductas de las personas que trabajan y de la sociedad en su conjunto, incorporando también la promoción de la salud y de estilos de vida saludables.

La gestión preventiva deberá considerar, al menos, la existencia e implementación de una política de seguridad y salud en el trabajo, una organización preventiva con responsabilidades claramente definidas, una adecuada identificación de los peligros y evaluación de los riesgos laborales, el diseño y ejecución de un programa para prevenir o mitigar los riesgos laborales, un control de las actividades planificadas y una revisión de los indicadores propuestos.

### **3. Enfoque de género y diversidad.**

Todos los ámbitos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo integrarán las variables de género y diversidad, asegurando la equidad e igualdad entre las personas trabajadoras, de modo que la incorporación de la perspectiva de género y diversidad pase a ser práctica habitual en todas las políticas públicas y programas nacionales en la materia.

A través de este enfoque se reconoce que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

El enfoque de género y diversidad valora las diferentes oportunidades que tienen las personas, las interrelaciones existentes entre ellas y los distintos roles que cumplen en la sociedad. Dicho criterio se deberá reflejar tanto en las relaciones laborales en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo, asumiendo las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como parte integral de estas.

### **4. Universalidad e Inclusión.**

Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.

Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

Igualmente, las entidades empleadoras deberán tomar las medidas de información y coordinación que sean necesarias para la adecuada protección de las personas trabajadoras independientes o en práctica, insertas en sus procesos productivos o que compartan el mismo lugar de trabajo.

Se promoverá la reinserción de las personas con discapacidad de origen laboral.

### **5. Solidaridad.**

El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento estará a cargo de las entidades empleadoras, siendo entendido como un aporte al bien común que deberá permitir el acceso oportuno, de calidad e igualitario a las prestaciones definidas por la ley a todas las personas trabajadoras protegidas por el seguro y a sus entidades empleadoras, cuando corresponda.

### **6. Participación y diálogo social.**

Los órganos de la administración del Estado garantizarán las instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

La participación y el diálogo social se promoverá a nivel nacional, regional y local, con criterios de proporcionalidad, representatividad, enfoque de género y diversidad, regularidad y continuidad, con el objetivo de que las personas trabajadoras y las entidades empleadoras puedan participar en procesos pertinentes, regulares, representativos, eficientes y eficaces.

Se fomentará el diálogo social con la participación de personas trabajadoras, entidades empleadoras, representantes gubernamentales y otras organizaciones del ámbito de seguridad y salud en el trabajo. Las conclusiones de estos diálogos serán debidamente ponderadas en la creación de normativas, políticas y programas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Se promoverá que en la negociación colectiva se incluyan buenas prácticas en materias de seguridad y salud en el trabajo.

## **7. Integralidad.**

Se garantizará una cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos y la protección de la vida y salud en el trabajo, entre los que se incluyen: información, registro, difusión, capacitación, promoción, asistencia técnica, vigilancia epidemiológica ambiental y de la salud, prestaciones médicas y económicas, rehabilitación y reeducación profesional.

## **8. Unidad y coordinación**

Se garantizará que cada una de las entidades que componen el sistema nacional, sean estatales o privadas, con competencias en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, deban actuar de manera coordinada, eficiente y eficaz, propendiendo a la unidad de acción e interoperabilidad de datos, evitando la interferencia de funciones, y promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio.

Los órganos de la administración del Estado deberán velar por que las instituciones públicas con competencias en la materia establezcan efectivos mecanismos de coordinación para el cumplimiento de sus funciones e informen de sus resultados a la ciudadanía y a las instancias pertinentes, conforme a la normativa vigente.

## **9. Mejora continua**

Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

## **10. Responsabilidad en la gestión de riesgos**

Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

**b. Ser y Quehacer de la Universidad Católica de Temuco. El marco valórico construido a partir de los dos valores centrales Respeto por la Diversidad y Actuación Ética, se concreta en los siguientes cinco principios transversales: Construir Comunidad, Cultivar el Diálogo, Vocación, Servicio y Equidad, Respetar, Proteger y Mejorar la vida en todas sus formas y Evangelización de la Cultura.**

**c. Política de promoción del bienestar integral para funcionarios y funcionarias de la Universidad Católica de Temuco.**

Los principios que nos demarcan el camino para avanzar en esta tarea, en coherencia con el sello institucional, serán:

- La dignidad humana. Las personas constituyen un valor fundamental para la UC Temuco, la que desde "su condición de católica, busca también aportar a la reflexión en torno a la dignidad de la persona humana más allá de su condición social y económica, asumiéndola como un ser trascendente en comunión con Cristo y con los demás seres humanos."
- El respeto a la vida e integridad física y psíquica de los integrantes de nuestra comunidad universitaria constituye una garantía de derecho fundamental, considerando los aspectos de la vida y las situaciones individuales de las personas.
- El respeto por la diversidad, igualdad de género y equidad en sus diversas expresiones. Este respeto implica un modo de actuación que reconoce y promueve la diversidad y la pluralidad como valores que estimulan la convivencia fraterna y que propicia el diálogo como herramienta para el reconocimiento mutuo y la justicia social.
- El buen trato que construye comunidad. La vida cotidiana el interior de la UC Temuco se fundamenta en la confianza, el respeto recíproco, el diálogo sincero, el co-cuidado entre todos y todas, la tutela de los derechos de cada uno y las exigencias de la verdad y el bien común; lo que se traduce en un estilo de gestión y de vida universitaria caracterizado por los criterios de comunión y participación.

**d. Política de Género de la Universidad Católica de Temuco. Los principios que nos trazarán el camino para avanzar en esta tarea serán:**

- La dignidad humana, entendida igual para todas las personas creadas a imagen de Dios (Gn 1, 26; 2, 12-13). Este principio exige reconocimiento, respeto y valoración entre todos y todas, donde no haya objetos de dominio, posesión, control, reducción o vigilancia y vivamos libres de normalización de jerarquías sexuadas (jerarquía entre hombres y mujeres debidas a las normas sociales de género, los estereotipos y el sexismo).
- Igualdad y no discriminación se refiere a la igualdad de trato ante la ley y al derecho a ser protegido/a contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género.
- El respeto por la diversidad como modo de actuación que reconoce y promueve la diversidad y la pluralidad como un valor que estimula la convivencia fraterna y la inclusión. Además, es un principio que propicia el diálogo como herramienta para el reconocimiento mutuo, la justicia social y la equidad de género y constituye, por tanto, un valor institucional.
- La interculturalidad "...como proceso y proyecto que se construye desde la gente, que afirma la necesidad de cambiar las estructuras, condiciones y dispositivos de poder que mantienen la desigualdad, inferiorización, racialización, discriminación" (Walsch, 2012, p. 194).

## 6. Derechos y deberes de las personas trabajadoras y deberes de la Universidad Católica de Temuco:

### a. Personas trabajadoras.

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos y todas con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y 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 informados/as sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

### b. Universidad Católica de Temuco.

- 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, la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los/las testigos no sean revictimizados/as y estén protegidos/as 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, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.
- Asegurar el cumplimiento normativo frente a posibles denuncias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Dar cumplimiento a la derivación de atención psicológica preventiva, según corresponda.

## 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, participaran en conjunto con el empleador, o su representante, el Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM /SUSESO constituido por representantes de la Institución: Rector/a - Director/a de Desarrollo de Personas, Previsionista de Riesgos y por parte de los trabajadores representante de los sindicatos y del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Es responsabilidad de la institución 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 al Departamento de Prevención de Riesgos [prevencion@uct.cl](mailto:prevencion@uct.cl), teléfono: 452205291 – 452205374

El Comité de Aplicación de Riesgos Psicosociales Laborales y los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, deberán participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

Se capacitará a las personas trabajadoras sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas de acuerdo a lo establecido en el Plan de Mitigación de Riesgos Psicosociales Laborales (CEAL-SM SUSESO), Programa de Calidad de Vida, Programa de Bienestar Mental Laboral, Plan de Capacitación Anual aprobado por el Comité Bipartito de

Capacitación u otros pertinentes. El responsable de velar por el cumplimiento y ejecución de estas actividades será la Dirección de Desarrollo de Personas.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a la Dirección de Desarrollo de Personas, [ddper@uct.cl](mailto:ddper@uct.cl), teléfono: 452685141 o al correo electrónico [consultasley21.643@uct.cl](mailto:consultasley21.643@uct.cl)

La Universidad Católica de Temuco, a través de su Departamento de Prevención de Riesgos, velará por que todas las empresas contratistas y/o subcontratistas den cumplimiento a las normas establecidas en la Ley N° 21.643 y protocolos de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo respecto de sus personas trabajadoras.

La Dirección de Desarrollo de Personas estará a cargo de la recepción de las denuncias de acoso laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciados.

La Dirección de Género estará a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, a través de los canales establecidos.

**En la confección de este protocolo participaron profesionales de las siguientes unidades y/o direcciones:**

Secretaría General	<a href="mailto:secgral@uct.cl">secgral@uct.cl</a>
Dirección de Desarrollo de Personas	<a href="mailto:ddper@uct.cl">ddper@uct.cl</a>
Dirección de Género	<a href="mailto:direcciondegenero@uct.cl">direcciondegenero@uct.cl</a>
Departamento Prevención de Riesgos	<a href="mailto:prevencion@uct.cl">prevencion@uct.cl</a>

Considerando que en la Universidad Católica de Temuco existen 2 Comités Paritarios y un Comité de Aplicación CEAL-SM, conformados por representantes de la institución y de los trabajadores y trabajadoras e integrantes de dicho Comité, tendrán las funciones de monitorear la aplicación de las intervenciones preventivas en los factores de riesgo psicosocial, dado que están muy vinculados a las situaciones de violencia y acoso.

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgos 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 Católica de Temuco 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 Católica de Temuco elaboró el protocolo de prevención del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, el cual será revisado por el Comité de Aplicación de Riesgos Psicosociales Laborales, quienes podrán sugerir nuevas iniciativas preventivas cuando lo estimen pertinente.

La Universidad Católica de Temuco declara que no 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, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

La institución reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y 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 abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por la institución como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

## II. IDENTIFICACIÓN DE 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 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 en la empresa 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 de los trabajadores/ los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/ del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM-SUSESO; según Matriz de Identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) SGC PS-FOR- DDPER 0059.

En concordancia con el Anexo N°17 del Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744 de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), la Universidad Católica de Temuco ha identificado los siguientes factores de riesgo psicosocial que pueden estar presentes en un entorno laboral y que se consideran determinantes en la aparición de síntomas de salud mental, así como en situaciones de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo. A manera de mitigar y evitar aparición preventiva:

### 1. Mal diseño organizacional

- a. Sobrecarga: ritmo de trabajo agobiante, presión excesiva por cumplimiento de tareas.
- b. Subcarga: tareas por debajo de las competencias requeridas.
- c. Trabajo activo continuo: sin pausas ni posibilidad de retirarse del puesto de trabajo.
- d. Ausencia de descansos: turnos extensos, impredecibles o jornadas antisociales.
- e. Tareas excesivamente rutinarias / trabajo monótono: falta de variedad, ciclos muy cortos, escasa significancia del trabajo.
- f. Trabajo emocionalmente comprometido / exigencias psicológicas del trabajo: exposición a carga emocional por atención directa a personas.
- g. Ambigüedad o conflicto de roles: instrucciones contradictorias, múltiples jefaturas o mala definición de funciones.

### 2. Escasa autonomía de decisión

- a. Limitación o imposibilidad de regular la cantidad de trabajo, el ritmo, las pausas.
- b. Limitación o imposibilidad de tomar decisiones sobre la ejecución del trabajo.
- c. Limitación o imposibilidad de regular permisos o vacaciones.
- d. Carencia de utilización de habilidades del trabajador y ausencia de mecanismos de participación.

### **3. Escaso apoyo social de jefatura o de la organización**

- a. Ausencia de ayuda e información necesarias para el desarrollo de tareas o adaptación a cambios.
- b. Ausencia de capacitación tecnológica periódica.
- c. Conflictos interpersonales recurrentes.
- d. Condiciones organizacionales estresantes: como excesiva competitividad, desbalance entre esfuerzo y recompensa, reestructuraciones sin cuidado de las personas.
- e. Hostilidad de pares.
- f. Hostilidad de subalternos.

### **4. Liderazgo disfuncional**

- a. Disfuncionalidad de la jefatura: estilo autocrático o permisivo, mala gestión de conflictos, favoritismo, escasa comunicación.
- b. Hostilidad de la jefatura: conductas de menosprecio, aislamiento injustificado, tareas degradantes, trato hostil o humillante.

### **5. Existencia de conductas de acoso sexual**

- a. Requerimientos de carácter sexual no consentidos, amenazas, presiones u hostigamientos de connotación sexual por parte de cualquier integrante de la organización.

### **6. Violencia o acoso sufrido desde personas externas a la organización**

- a. Violencia o acoso desde usuarios (as) clientes u otras personas con relación legítima con la organización.
- b. Violencia desde personas ajenas: como delincuentes o turbas.

### **7. Condiciones ambientales/ergonómicas y/o de seguridad deficientes**

- a. Condiciones físicas o ergonómicas deficientes: como ruidos molestos, olores, iluminación inadecuada, temperaturas extremas o exposición a contaminantes o riesgos graves.

La identificación de estos factores se realizará periódicamente a través de herramientas objetivas como el cuestionario CEAL - SM SUSESO, denuncias internas, Resoluciones de Calificaciones de Enfermedades Profesionales calificadas como tal por el OAL, y otras instancias relevantes. Este proceso contará con la participación activa del Comité de Aplicación de Riesgos Psicosocial Laboral, Dirección de Desarrollo de Personas, Departamento de Prevención de Riesgos, entre otros.

## **III. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN**

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

Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

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, 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 las conductas consideradas incívicas y/o sexistas y que la Universidad Católica de Temuco abordará, a través de 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 jefaturas y los/as trabajadores(as), se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.
- La institución 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 campañas digitales, jornada de inducción, capacitaciones presenciales y/o online y el responsable de esta actividad será el Departamento de Prevención de Riesgos y la Dirección de Desarrollo de Personas.
- Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) por medio de los canales de comunicación y difusión indicados anteriormente, reuniones, capacitaciones masivas o dirigidas; para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas a implementar de acuerdo a los riesgos identificados, se podrán comunicar siempre presencial o vía mail al correo [consultasley21.643@uct.cl](mailto:consultasley21.643@uct.cl) y/o Depto. de Prevención de Riesgos [prevencion@uct.cl](mailto:prevencion@uct.cl) y/o Dirección de Desarrollo de Personas [ddper@uct.cl](mailto:ddper@uct.cl).

## **1. Protocolo de Prevención de Acoso sexual laboral y violencia en el trabajo.**

- Elaboración de protocolo interno con canal de comunicación y denuncia.
- Ejecución Plan de Capacitación y campaña de Prevención factores de riesgo psicosociales - Ley 21.643.
- Identificación de peligros y riesgos, evaluación y medidas de control (Matriz de Riesgos IPER).
- Actualización Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.
- Exigir el cumplimiento de la ley en empresas contratistas y subcontratistas y sus medidas de resguardo.
- Programas y acciones contenidas en la Matriz de Intervención del CEAL-SM-SUSES0.
- Campaña preventiva Ley 21.643/ Cartillas, Informativos, etc.

## **2. Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosocial Laboral y sus respectivas medidas:**

- Implementación de protocolo con la Constitución del Comité de Aplicación de Riesgo Psicosocial Laboral.
- Programa de vigilancia: investigación de origen de enfermedad (salud mental) y sus medidas de mitigación.
- Aplicación del cuestionario de evaluación de ambientes laborales (CEAL-SM SUSES0). Nivel riesgo Bajo año 2023
- Ejecución de Plan de mitigación en respuesta a informe de resultados de CEAL-SM SUSES0 que contempla acciones y programas tales como: Plan de conciliación, Programa de Bienestar Mental Laboral, Programa de Calidad de Vida y Elige Bienestar, proyectos adjudicados con financiamiento de la Vicerrectoría de Calidad y Caja de Compensación Los Andes.
- Difusión de Política de Promoción del Bienestar Integral para Funcionarios y Funcionarias.
- Difusión Política de Género.

En base a la prevención de los factores de riesgo indicados en el Anexo N°17 del Compendio de Normas de la SUSES0, y conforme a los resultados obtenidos a través del cuestionario CEAL-SM SUSES0 (Riesgo Bajo para aplicación año 2025), y otras fuentes, la Universidad Católica de Temuco implementará un conjunto de acciones preventivas orientadas a controlar y mitigar los riesgos psicosociales laborales, con foco en la mejora continua del entorno organizacional.

Entre las principales medidas preventivas destacan:

**a. Respecto al “Mal diseño organizacional”, según evaluación y cada vez que sea necesario, se tomarán acciones como, por ejemplo:**

Revisión y redistribución de cargas laborales para evitar la sobrecarga o subcarga de trabajo cuando sea necesario.  
Incorporación de pausas activas y horarios de descanso definidos en jornadas prolongadas o rotativas.  
Diversificación de tareas para reducir la monotonía laboral.  
Revisión periódica de perfiles de cargo y funciones para evitar ambigüedad o conflicto de roles.

**b. Respecto a la “Escasa autonomía de decisión”, según evaluación y cada vez que sea necesario:**

Promoción de espacios de participación para la toma de decisiones operativas por parte de los (as) trabajadores (as).  
Flexibilización de los procedimientos para la solicitud de permisos o vacaciones, cuando sea posible.  
Desarrollo de programas de reconocimiento y aplicación de habilidades individuales en las tareas asignadas.

**c. Respecto al “Escaso apoyo social de jefatura o de la organización”, según evaluación y cada vez que sea necesario:**

- Fortalecimiento de canales de comunicación interna (mailing, reuniones, bajadas informativas).
- Programas de capacitación continua, con énfasis en adaptación a tecnologías y cambios organizacionales.
- Implementación de acciones para resolución temprana de conflictos interpersonales desde Dirección de Personas y/o Departamento de Prevención de acuerdo a lo que corresponda.
- Actividades de integración y promoción del trabajo colaborativo.

**d. Respecto al “Liderazgo disfuncional”, según evaluación y cada vez que sea necesario:**

- Formación y acompañamiento a jefaturas en liderazgo acorde a lineamiento institucional, resolución de conflictos y gestión de personas.
- Supervisión y retroalimentación periódica sobre el estilo de liderazgo y la mitigación de riesgos psicosociales bajo respectivas áreas.

**e. Respecto a las “Conductas de acoso sexual”, según evaluación y cada vez que sea necesario:**

- Capacitaciones sobre acoso sexual, consentimiento, y protocolos de denuncia, a partir de Ley 21.643.
- Difusión clara del procedimiento (documento existente) y canales seguros y confidenciales para realizar denuncias.

**f. Respecto a la “Violencia o acoso por parte de terceros”, según evaluación y cada vez que sea necesario:**

- Activación de Atención Psicológica Temprana y/o Programa MACC (ex ERIC) cuando corresponda a equipos de trabajo.

**g. Respecto a las “Condiciones ambientales/ergonómicas deficientes”, según evaluación y cada vez que sea necesario:**

- Evaluaciones del ambiente físico (iluminación, ruido, temperatura).
- Evaluación y ajustes ergonómicos en puestos de trabajo cuando sea necesario.

#### IV. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

La Universidad Católica de Temuco, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y el 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 los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número de 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 empresa 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 Dirección de Desarrollo de Personas al correo [consultasley21.643@uct.cl](mailto:consultasley21.643@uct.cl) o [ddper@uct.cl](mailto:ddper@uct.cl).

Así mismo, el informe dará como resultado la elaboración de un plan de medidas de prevención a implementar y su consiguiente seguimiento.

##### Evaluación del cumplimiento y mejora a implementar

Las medidas de prevención definidas y contenidas en el Plan de mitigación de Riesgos Psicosociales Laborales CEAL-SM-SUSESO y la matriz de riesgos IPER, serán evaluadas periódicamente para verificar su cumplimiento y la mejora continua.

#### V. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS/AS INVOLUCRADOS/AS.

La Universidad Católica de Temuco establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos/as los y las involucrados/as en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral -denunciantes, denunciados, víctimas y testigos -, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

#### VI. DIFUSIÓN.

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios: web institucional, campañas de mailing, cápsulas por correos electrónicos, capacitaciones, disposiciones reglamentarias normativas correspondientes, para su socialización y sensibilización. Además, se promoverá la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo vía contenido en redes sociales por el Depto. de Prevención de Riesgos, Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, Comité de Aplicación de Riesgos Psicosociales Laborales, Dirección de Desarrollo de Personas y Dirección de Género u otras instancias.



**UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE  
TEMUCO**

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

**DIRECCIÓN DE DESARROLLO  
DE PERSONAS  
2025**

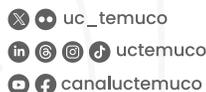


**UNIVERSIDAD ACREDITADA  
NIVEL AVANZADO**  
HASTA NOVIEMBRE DE 2029

Docencia y resultados del proceso formativo / Gestión estratégica y recursos institucionales / Aseguramiento interno de la calidad / Vinculación con el Medio / Investigación, creación y/o innovación



Inclusión, investigación e innovación de excelencia



**uctemuco.cl**