



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

UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO

71.470.400-1

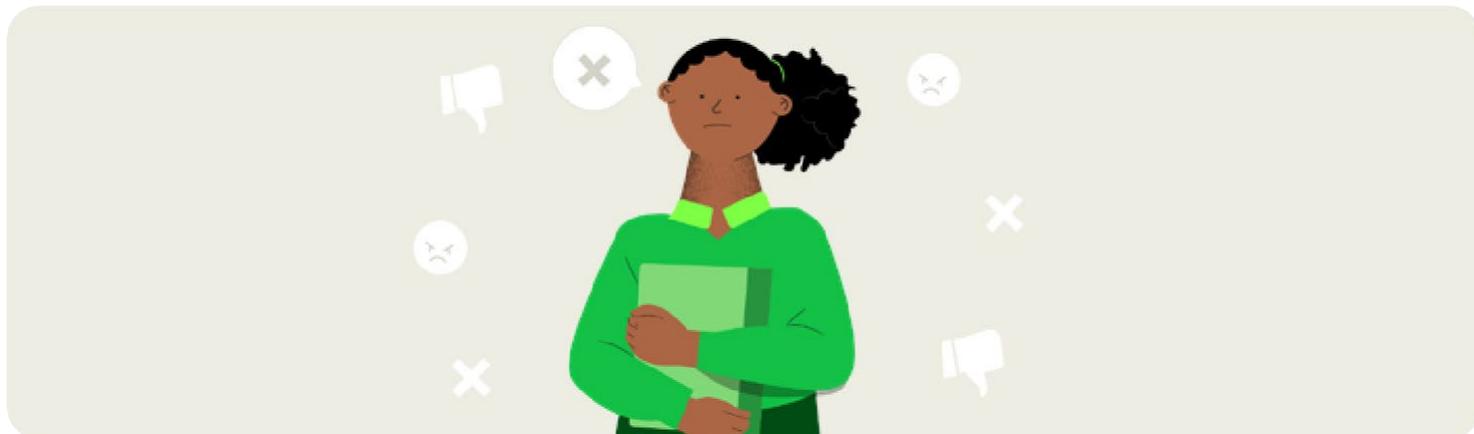
Fecha elaboración versión 1: 23/07/2024



Índice

I. Antecedentes generales.....	3
1. Introducción:	3
2. Objetivo:	3
I. Antecedentes generales	4
3. Alcance:	4
4. Definiciones:	4
Acoso sexual:	5
Acoso laboral:	6
Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:.....	7
Conductas incívicas:	7
Sexismo:	8
5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo:	9
6. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras:	10
7. Organización para la gestión del riesgo:.....	11
II. Gestión preventiva	13
POLÍTICA PREVENTIVA DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO	14
1. Identificación de los factores de riesgo:	15
2. Medidas para la prevención:.....	16
3. Mecanismos de seguimiento:.....	17
III. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados	19

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



I. Antecedentes generales

1. Introducción:

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la **Universidad Academia de Humanismo Cristiano** 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 mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la Universidad su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo. Además, tanto la Universidad como las personas trabajadoras 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 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/as conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

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



I. Antecedentes generales

3. Alcance:

Este Protocolo se aplicará a **todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano**, independiente de su relación contractual, contratistas, subcontratistas y de los proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o estudiantes en práctica.

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:



I. Antecedentes generales

A continuación, se describen algunas de las conductas que pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo:

✧ 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 realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- 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 consentido, 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.

I. Antecedentes generales

* Acoso laboral:

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. 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 de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

I. Antecedentes generales

✧ **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 resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

✧ **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 enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe:

- 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.

I. Antecedentes generales

✧ Sexismo:

Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto u otra manifestación) 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, lo que, en determinados contextos, podría dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos, de sexismo hostil son:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades sexo-genéricas que se basen en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia las mujeres o las diversidades sexo-genéricas que se basen en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o una persona de las diversidades sexo-genéricas.
- Silenciamiento o ninguneo que se base en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres es una conducta que se debe propender a erradicar 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, conducta denominada en la literatura sociológica como “mansplaining”.
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, conducta denominada en literatura sociológica como “maninterrupting”.
- Todas las conductas minimizadoras y paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

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



I. Antecedentes generales

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 empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador/a/e sobre su desempeño laboral insatisfactorio, 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/a/e 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:

El empleador/a/e dará pleno cumplimiento a los principios 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 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.

I. Antecedentes generales

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

I. 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 entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

II. Entidades empleadoras

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adoptar las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y dar cumplimiento al 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.



I. Antecedentes generales

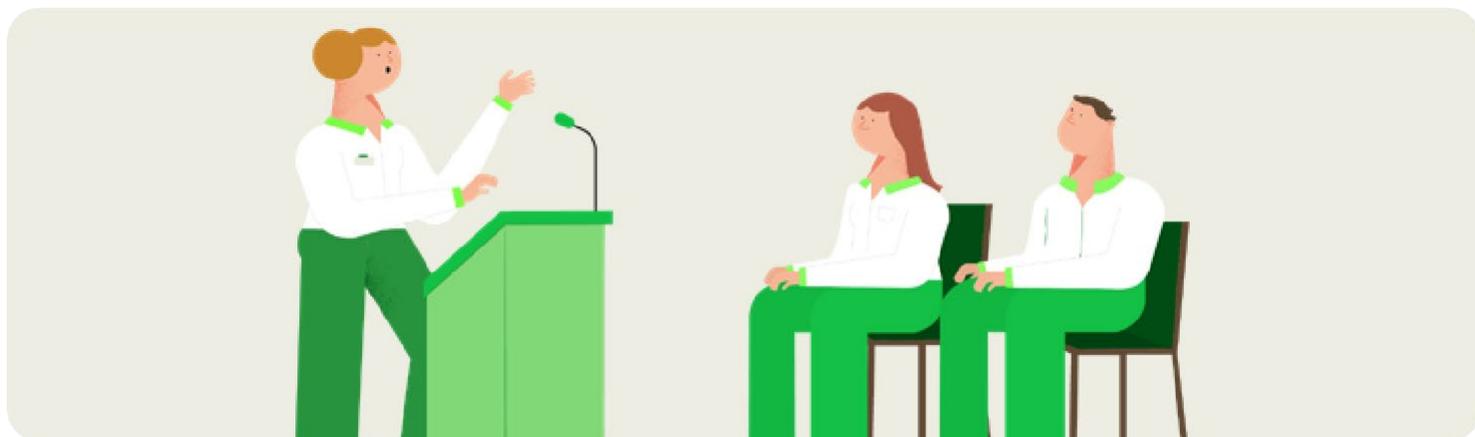
7. Organización para la gestión del riesgo:

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 la Universidad o su representante, los/as integrantes de los Comités de Aplicación del CEAL-SM y/o integrantes de CPHS de campus universitarios para organizar la gestión del riesgo de acoso o violencia.

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 entidad empleadora ha designado a Daniel Arriagada (darriagada@academia.cl). De igual forma, los CPHS de cada campus y Comités de Aplicación de CEAL-SM colaborarán en el monitoreo y seguimiento de las medidas.



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



I. Antecedentes generales

Se capacitará a las personas trabajadoras sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de la recepción de documento ODI interno y/o mediante charla ODI dictada por prevencionista de riesgos, Cristian Ramírez. Los trabajadores/as podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a la Dirección de RRHH a través de su correo rrhh@academia.cl.

La unidad a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual y de orientar a las personas que denuncian en temáticas sexo-genéricas es la Dirección de Géneros y Diversidades (DGD), a través de su Directora, Paula Correa y el equipo de psicólogos/as especializados de la Dirección quienes están a cargo de realizar un proceso respetuoso, confidencial que reduzca el riesgo de re-victimización. Para realizar una denuncia por acoso sexual u otros motivos relacionados con temáticas sexo-genéricas, debe ir a las oficinas de la DGD presencialmente o escribir un correo a direcciongeneros@academia.cl

La unidad a cargo de la recepción de las denuncias de acoso laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes es la Dirección de Recursos Humanos, a través de su Directora Claudia Olmedo o en su defecto del área de Desarrollo Organizacional y Bienestar de la misma Dirección, a través de Daniel Arriagada y Carolina Martínez.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombredel participante	Cargo	Correoelectrónico
Claudia Olmedo	Directora RRHH	colmedo@academia.cl
Daniel Arriagada	Jefe Desarrollo Organizacional y Bienestar	dariagada@academia.cl
Cristian Ramírez	Prevencionista de Riesgos	cristian.ramirez@academia.cl
Andrea Collante	Integrante CPHS Condell	acollante@academia.cl
Silvia Osorio	Integrante CPHS Condell	sosorio@academia.cl
Jorge Barrera	Integrante CPHS Condell	jbarrera@academia.cl
Michael Barboza	Integrante CPHS Brasil	mbarboza@academia.cl
Ana María Mellado	Integrante CPHS Brasil	amellado@academia.cl
Beatriz Fuentes	Integrante CPHS Brasil	bfuentes@academia.cl
Luis León	Integrante CPHS Brasil	luis.leon@academia.cl
Teresa Paillacán	Integrante CPHS Brasil	teresa.paillacan@academia.cl
Paula Correa	Integrante Comité Aplicación CEAL SM	paula.correa@academia.cl
Carolina Martínez	Integrante Comité Aplicación CEAL SM	carolina.martinez@academia.cl

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



II. Gestión preventiva

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales y la identificación y eliminación de 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 sexo y 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 elaborará, 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 contendrá 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.

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

POLÍTICA PREVENTIVA DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

La UAHC 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, es decir, de acuerdo con los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida, bajo ninguna circunstancia, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos, ya sea por nacimiento, raza, etnia, sexo, género, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, consecuentemente a los principios de la Universidad.
- Las personas trabajadoras de la UAHC tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.
- Las relaciones laborales deben basarse siempre en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, siendo contrarias a la dignidad de las personas, entre otras conductas, el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
- La UAHC velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios en la misma.
- Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, la UAHC cuenta con un procedimiento de actuación en casos de acoso laboral a través del presente protocolo y un procedimiento en caso de violencia sexual en el trabajo estipulado en la Política Integral que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en la UAHC.
- Dicho procedimiento de actuación en casos de acoso laboral y sexual en el trabajo está disponible para todas las personas trabajadoras en Dirección de Recursos Humanos y alojado en la web institucional (en las secciones de Géneros y Diversidades y marco regulatorio en www.academia.cl).

La UAHC 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 las autoridades 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.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante comunicado de autoridades y difusión por RRSS.

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



1. 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 inciviles 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 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 de integrantes de Comités de Aplicación y Comités Paritarios de la Universidad, considerando los resultados del cuestionario CEAL-SM, así como también las particularidades del trabajo:

Identificación de factores de riesgo
Carga de trabajo: <ul style="list-style-type: none">- Distribución desigual frente a ausencias por licencia u otra razón.- Desconocimiento de funciones formales.
Exigencias emocionales: <ul style="list-style-type: none">- Atención de público.- Exposición a situaciones con necesidad de contención de un otro/a.
Violencia interna y de terceros en torno a las relaciones interpersonales y laborales: <ul style="list-style-type: none">- Prácticas laborales perfectibles (comunicación por vías informales, después del horario de trabajo, uso de lenguaje sexista o discriminatorio, propagación del "chisme" como práctica cotidiana, diferencias culturales en el trato, entre otros).



II. Gestión preventiva

2. Medidas para la prevención:

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

- En las medidas para la prevención del acoso laboral se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. 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 incívicas 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 jefaturas y los 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 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 correo institucional y apoyo de mutual, y el responsable de esta actividad será Daniel Arriagada, Jefe DO en RRHH.

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



Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo 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 trabajadores/as mediante correo institucional y publicación en web institucional, para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con RRHH a través de su correo rrhh@academia.cl.

Medidas de prevención a implementar

Carga de trabajo:

- Propuesta de procedimiento o similar que formalice reemplazos cuando corresponda.
- Cargar en Buk descriptor de cargo de cada persona trabajadora para su revisión y eventual actualización.

Exigencias emocionales:

- Programación de instancia(s) de autocuidado para la gestión emocional en personas trabajadoras con responsabilidad de atención a público, como espacio de cuidado colectivo.
- Capacitación en Primeros Auxilios Psicológicos (PAP) sobre cómo efectuar contención y adecuación o encuadre de este, previniendo conductas de acoso devenidas de la asistencia a un otro/a.

Violencia interna y de terceros en torno a las relaciones interpersonales y laborales:

- Campaña transversal y mediática a la comunidad universitaria (estudiantes, académicos/as y funcionarios/as) sobre Respeto y Buen Trato e incorporarlas también en instancias de inducción.
- Manual de Buenas Prácticas a socializar para jefaturas y trabajadores/as.

Campaña comunicacional (buen trato durante un mes del año fijo).

3. Mecanismos de seguimiento:

La Universidad Academia de Humanismo Cristiano, con la participación de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/ 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.

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



II. Gestión preventiva

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 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 al correo rrhh@academia.cl.

Ejemplo de cuadro síntesis evaluativa del programa de trabajo:

Evaluación del cumplimiento	Mejora a implementar
Ej. Se cumple.	Ej. Revisión de proceso de clima laboral.
Ej. No se cumple.	Ej. Reunión con trabajadores.

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



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

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

IV. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios: correo electrónico y publicación en web institucional. Asimismo, el Protocolo se dará a conocer a la persona trabajadora al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorporará en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.



UNIVERSIDAD
ACADEMIA
DE HUMANISMO CRISTIANO

