



Protocolo Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Ley 21.643)

UMC - INST - XX

PROCOLO
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y
VIOLENCIA EN EL TRABAJO
LEY 21.643.

UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERVANTES
2024

Versión	Autor	Propone para	Fecha	Revisores	Fecha	Aprobó	Fecha
1	RRHH	Difusión	26-07-2024	SG VCVM	29-07-2024	Rectoría	01-08-2024



I. Antecedentes generales

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la **Universidad Miguel de Cervantes**, 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 y, por terceros ajenos a la relación laboral.

2. Objetivos

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. El empleador tendrá la responsabilidad de la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, 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, apoyar al empleador 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 conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas y todos los funcionarios, incluidas jefaturas, directivos y autoridades de la Universidad Miguel de Cervantes.

Asimismo, se incluyen, independiente de su relación contractual, prestadores de servicios, contratistas, subcontratistas, practicantes y los proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a visitas y usuarios que acudan a nuestras dependencias.

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, 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:

- 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.

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 2º 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 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.

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 estudiantes, docentes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas;
- Uso de groserías 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; ser amable y cordial;
- Siempre, mirar, escuchar antes de responder, saludar, despedirse, por favor y gracias. Como básicos;
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo una actuación amable en el entorno laboral;
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras, pedir antes, consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos, devolver;
- 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.

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 aquellas 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:

- 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”;
- Conductas paternalistas que constituyan sexismo benévolo ante la diversidad. 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**. 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 institución o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, modificar las asignaciones de trabajo y las funciones del cargo, 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 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

La Universidad Miguel de Cervantes, dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (aprobada a través del DS N°2, de 7 de mayo de 2024), que sean pertinentes a nuestro quehacer institucional, 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.- (Link: https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_09.pdf) (Link: [Ley Chile - Decreto 2 07-MAY-2024 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL - Biblioteca del Congreso Nacional \(bcn.cl\)](#)).

6. Derechos y deberes del empleador y de las personas trabajadoras

a. Se espera de los trabajadores(as):

- i. Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia;
- ii. Tratar a todos(as) con respeto y no cometer ningún acto de acoso y/o violencia;
- iii. Cumplir con las normativas de seguridad y la salud en el trabajo;
- iv. Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia a través del personal designado para aquello;
- v. Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información;
- vi. 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 para su cumplimiento.

b. El compromiso de Universidad Miguel de Cervantes, se sustenta en:

- i. 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;

- ii. Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes (contenidos en el Procedimiento y Política Ley 21.643);
- iii. Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación;
- iv. Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias;
- v. Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia;
- vi. Monitorear y dar cumplimiento de la Política 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 en los lugares de trabajo.

El incumplimiento de este Protocolo puede resultar en una acción disciplinaria, que en casos graves, intencionales o persistentes pueden resultar en el término de la relación laboral contractual.


Es responsabilidad en conjunto y de toda la organización el cumplimiento de lo establecido en el Protocolo contra acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo de Universidad Miguel de Cervantes.

Es tarea de todos y todas, construir un lugar de trabajo donde cada individuo se sienta valorado y protegido.

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:

- Comité Psicosocial: Aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO.
Encargada: Daniela Carreño Guerrero, Unidad de RRHH.
- Comité Paritario de Higiene y Seguridad:
Encargada: Lidia Polanco Urzua. Presidenta.
- Unidad de Derechos humanos, género e inclusión.
Encargada: Rebeca Castro Maldonado. Directora UNDEHPA.

	Protocolo Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Ley 21.643)	UMC - INST - XX
--	--	------------------------

Es responsabilidad de UMC, la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia.

- Se capacitará a los trabajadores(as) sobre él o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de cursos, charlas, conferencias tanto en modalidad E-learning y/o presencial, y el responsable de estas actividades es la Unidad de Recursos Humanos. Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a la unidad de Recursos Humanos, responsable es Daniela Carreño Guerrero, correo institucional rrhh@corp.umc.cl.
- Las y los trabajadores en régimen de subcontratación, se explicita que la Universidad Miguel de Cervantes, coordinará para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento que correspondan por parte de dichas empresas.
- Las personas 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 la UNDEHPA y/o Unidad RRRHH. Respecto a la Unidad de Investigación, será la secretaria general de UMC, responsable de encabezar el comité para tal efecto (Procedimiento de investigación).

Responsables de la confección de este protocolo, participaron las siguientes personas:

Nombres	Cargos	Correo electrónico
Lidia Polanco Urzua	Presidenta CPHS	lpolanco@corp.umc.cl
Francisca Ortega Frei	Vicerrectora CVM	fortega@corp.umc.cl
Mauricio Espinosa Sanhueza	Vicerrector Adm. y Finanzas	mepinosa@corp.umc.cl
Verónica Peñaloza Concha	Secretaria General	vpinaldoza@corp.umc.cl
Daniela Carreño Guerrero	Jefa unidad RRHH	rrhh@corp.umc.cl

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 género.



Protocolo Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Ley 21.643)

UMC - INST - XX

El empleador 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.

Declaración de la Política

Ley 21.643

La Universidad Miguel de Cervantes, patrocina el respeto y la defensa de las personas en toda circunstancia, teniendo como referencia global la Declaración Universal de los Derechos Humanos, asimismo, reconoce y promueve el buen trato, las relaciones laborales libres de violencia, discriminación, con perspectiva de género, y compatibles con la dignidad de las personas.

La Universidad Miguel de Cervantes para el desarrollo de su misión institucional promueve espacios laborales en los que se respeten los derechos de todas y todos los integrantes de su comunidad, resguardando así, el bienestar de las personas. Por tanto, todo acto que contravenga lo antes señalado, es contrario a los valores y principios de convivencia que defiende esta institución.

La violencia laboral, sexual, la discriminación, y la violencia en el trabajo, pueden producir daño en la salud física y/o mental afectando la calidad de vida de las personas que conforman la comunidad universitaria, impactando negativamente en su desarrollo armónico y en la consolidación de sus proyectos de vida. En consecuencia, se requiere de una política y un procedimiento de acción pertinente, que dé respuesta a estos hechos y limite su continuidad.

Con base en lo anterior, la Universidad Miguel de Cervantes dispone de esta Política de prevención del acoso sexual, laboral, y de violencia en el trabajo, la que ajustará cuando así lo requieran las disposiciones, protocolos y el marco normativo para proteger a los miembros de su comunidad de acuerdo con la legislación vigente en nuestro país. La presente Política declarada, es, por tanto, un instrumento institucional que busca promover ambientes seguros y libres de conductas abusivas, violentas y/o discriminatorias.

El contenido de esta política es aplicable a todas y todos los trabajadores de la Universidad Miguel de Cervantes, esto es, académicas, académicos, funcionarias y funcionarios.

Riesgos Psicosociales

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 las autoridades como sus funcionarios(as), 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 los medios conocidos y formales institucionales.

Universidad Miguel de Cervantes elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y esta se revisará cada dos años.

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 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, denuncias por enfermedad profesional (DIEP), las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la UMC 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(as), UNDEPHA, CPHS y del comité Psicosocial, responsables de la aplicación del cuestionario CEAL-SM.

Resultado Cuestionario Ista 21 breve: Riesgo bajo (septiembre 2022)

Identificación de factores de riesgo

Ej. Prevalencia riesgos psicosociales

2. Medidas para la prevención

- 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 Miguel de Cervantes abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos (mediante difusión, sensibilización, charlas, webinars, cartillas informativas u otros).
- Además, la UMC 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.

Los funcionarios(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 los medios institucionales establecidos y el responsable de esta actividad será la unidad de Recursos Humanos.

Las medidas que se implementarán serán dispuestas y constarán en la planificación del Comité Psicosocial respecto a la gestión de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación en caso de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) a través de los canales institucionales formales de la UMC y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con Daniela Carreño, Unidad RRHH y secretaria del comité Psicosocial a través del correo rrhh@corp.umc.cl.

Medidas de prevención a implementar

- Capacitación: Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo (ACHS-ChileMujeres)
- Sensibilización. Difusión del buen trato.
- Prevenir situaciones de violencia en el ambiente laboral.
- Reforzar el comportamiento adecuado en el lugar de trabajo.
- Las detectadas del informe cuestionario CEAL – SM (2024)

3. Mecanismos de seguimiento:

Universidad Miguel de Cervantes, con la participación del comité paritario de higiene y seguridad y del 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 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 Unidad de RRHH.

III. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados

Universidad Miguel de Cervantes, establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral - denunciante, denunciado, 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 todas y todos los funcionarios de Universidad Miguel de Cervantes, a través de diversos medios comunicaciones formales. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo y como parte de la inducción general, de los anexos y contratos laborales.



Protocolo Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Ley 21.643)

UMC - INST - XX

Santiago, 01 de agosto 2024

DECLARACIÓN DE CONOCIMIENTO

Protocolo, Política y Procedimiento Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. (Ley 21.643)

Yo, nombre del funcionario(a), rut (del funcionario(a)), declaro recibir por parte de mi empleador Universidad Miguel de Cervantes, RUT 73.124.400-6, el Protocolo, la Política y el Procedimiento, referente a la Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. (Ley 21.643 <https://umcervantes.cl/ley-karin/>).

Tomo conocimiento y me comprometo a dar fiel cumplimiento a lo dispuesto en el mismo.

Firma (nombre del funcionario(a))