

**Protocolo de Prevención
sobre el Acoso Sexual,
Laboral y de Violencia
en el Trabajo de
Red Universitaria Nacional
“REUNA”**

Índice

Índice	2
Glosario	3
Título I. Naturaleza y Alcance	4
Título II. Derechos y deberes para personas trabajadoras y entidades empleadoras	11
Título III. Gestión Preventiva	13
Título IV. Identificación de los peligros y evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género	15
Título V. Estrategias de prevención y mitigación	16
Título VI . Canales de denuncia	24
Título VII. Disposiciones finales	25

Glosario

Ley 20.005: Ley que tipifica y sanciona el acoso sexual. Promulgada el 8 de marzo de 2005 y publicada el 18 de marzo de 2005. Incluye modificaciones al Código del Trabajo.

Ley 20.607: Ley que modifica el Código del Trabajo sancionando las prácticas de acoso laboral. Promulgada el 31 de julio de 2012 y publicada el 08 de agosto de 2012.

Ley 21.643: Ley que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. Promulgada el 05 de enero de 2024 y publicada el 15 de enero de 2024.

Decreto 122: Decreto que promulga el Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo del 07 de octubre de 2023.

SUSESO: Superintendencia de Seguridad Social.

CEAL/SM: Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales en Salud Mental de la Superintendencia de Seguridad Social.

Título I. Naturaleza y Alcance

Artículo 1. Normativa aplicable

El presente documento tiene como base el artículo 19 número 1 de la Constitución Política de la República de Chile; la Ley 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual; la Ley 20.607 que modificó el Código del Trabajo sancionando las prácticas de acoso laboral; la Ley 21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo; y el Decreto 122 que promulga el Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo del 07 de octubre de 2023, el artículo 184 del Código del Trabajo, y las demás normas del Código del Trabajo en cuanto le sean aplicables.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo (en adelante “Protocolo”) se aplicará a:

- a) Tiene aplicación tratándose de todas las personas trabajadoras, incluidas las jefaturas, gerentes o directores de Red Universitaria Nacional, (en adelante, indistintamente, “REUNA”, la “Empresa”, o el “Empleador”, o la “Compañía”), sin importar la naturaleza de la relación contractual, como también a contratistas, subcontratistas y proveedores.
- b) Toda persona que visite las instalaciones de la Empresa, usuarios o clientes. De la misma manera, alcanza a las personas que se encuentren en instancias de formación al interior de la Compañía como son alumnos en práctica, pasantes o aprendices.
- c) Todos aquellos que conforman el “mundo del trabajo”, bajo la premisa de que nadie debería ser objeto de violencia y acoso. Es por ello, que se extiende a aquellos trabajadores despedidos, personas que se encuentren en la Empresa por motivos de ser parte de un voluntariado, como también a aquellas personas que se encuentren en búsqueda de empleo.

Artículo 3. Objetivo

El objetivo de este Protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de acoso y violencia, puesto que la existencia de estas conductas en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social; considerando que son incompatibles con la promoción de una empresa sostenible y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de REUNA y su productividad; de manera que un enfoque inclusivo, integrado y que

tenga en cuenta las consideraciones de género, serán factores determinantes para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Este Protocolo adopta el compromiso de REUNA con la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, estableciendo que no tolerará ninguna de las conductas que se describen a lo largo de éste, y tomará todas las medidas para que aquellas acciones intencionales desaparezcan o se disminuyan dentro de la Empresa, reconociendo el derecho de toda persona a un mundo de trabajo saludable, libre de violencia y acoso, contemplando un enfoque inclusivo e integrado, que toma en cuenta las consideraciones de género, para prevenir y eliminar estos fenómenos.

Artículo 4. Definiciones

Para el cumplimiento adecuado de los parámetros fijados por el presente Protocolo, se entenderá por:

- a) **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.
- b) **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.
- c) **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.
- d) **Violencia y acoso por razón de género:** designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.
- e) **Factores de riesgos psicosociales laborales:** aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar un daño psíquico e incluso físico en los trabajadores.
- f) **Comportamientos incívicos:** aquellos comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en

conflicto con los estándares de respeto mutuo. Surge del descuido de las normas sociales.

- g) **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.
- h) **Medidas de resguardo:** son acciones protectoras que debe tomar el empleador respecto de los involucrados en una denuncia, considerando la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica del trabajador. Pueden tener como propósito también evitar la revictimización de la persona denunciante. A modo de ejemplo y sin que esta lista sea excluyente se encuentran la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley 16.744.
- i) **Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo:** instrumento elaborado, utilizado e implementado por el Empleador, para la gestión de la prevención de estos riesgos en los lugares de trabajo. Constituye la herramienta que contiene las normas técnicas destinadas a erradicar o disminuir la violencia o el acoso en los lugares de trabajo.
- j) **Procedimiento de investigación y sanción:** es el proceso llevado por el empleador o la Inspección del Trabajo, que tienen como propósito -primero- indagar una denuncia sobre conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. En este proceso debe también darse protección a quien denuncia y -si fuera el caso- disponer medidas correctivas, lo mismo que aplicar sanciones.
- k) **Canales de denuncia:** son aquellos medios puestos a disposición de los trabajadores para poner en conocimiento del Empleador los incumplimientos los protocolos de prevención y las políticas sobre investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.
- l) **Riesgo laboral:** consiste en la posibilidad de que ocurra algún evento desfavorable para vida o salud de las personas trabajadoras, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

Artículo 5. Principios

El presente protocolo, se regirá por los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobada a través del Decreto Supremo N°2, de 7 de mayo de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en todo aquello que

sea pertinente, y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Tales principios son:

- a) **Principio de trato libre de violencia:** las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, 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.
- b) **Principio de confidencialidad:** el proceso de denuncia e investigación de las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo es confidencial. Debe fundarse en el deber de prudencia y discreción, especialmente respecto al acceso y conocimiento de la información que se contiene en el proceso de investigación y sanción de denuncias. Es por ello que, los encargados de llevar adelante estos procesos están obligados a garantizar la reserva de la información de que tomen conocimiento inclusive después de finalizada su relación con la empresa, de manera que los trabajadores involucrados y/o involucradas, tengan garantía de privacidad y reserva en el proceso.
- c) **Principio de imparcialidad:** se debe garantizar que el proceso de denuncia e investigación de las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo esté basado en juicios objetivos, exentos de conflictos de intereses personales, neutrales y fundados. En estos procesos quedan prohibidos los actos u omisiones basados en prejuicios o sesgos, lo mismo que las conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas. En virtud de este principio debe evitarse todo tipo de discriminación basada en género, orientación sexual, creencias, religión, origen étnico, discapacidad, nacionalidad u otras de similar naturaleza.
- d) **Principio de celeridad:** la naturaleza del procedimiento de denuncia e investigación de las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo, obliga a que el investigador impulse los trámites del proceso con diligencia, eficiencia y expedición. En virtud de ello queda prohibido someter este proceso a trámites innecesarios o dilaciones idóneas. Es deber del investigador en virtud de este principio remover todos los obstáculos -de la clase que sean- que impidan el avance y conclusión de la investigación, lo mismo tratándose de impedimentos a los fines correctivos y reparadores que se persiguen. En ese orden de cosas el procedimiento deberá desarrollarse y concluir dentro de los plazos expresamente establecidos en el procedimiento de investigación y sanción.
- e) **Principio de perspectiva de género y diversidad:** es un objetivo de esta política contribuir al logro de la igualdad de género en el ámbito laboral. Por ello se valora toda acción planificada, cualesquiera sean las áreas y niveles, que contribuyan a que las mujeres y los hombres logren un ejercicio pleno de sus derechos y el acceso igualitario a oportunidades en el ámbito del trabajo.

A través de este enfoque, se reconoce que los trabajadores y trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Este enfoque, valora las diferentes oportunidades que tienen las personas, las interrelaciones existentes entre ellas y los distintos roles que cumplen en la sociedad, reflejándose en la relaciones laborales en general, 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 ésta.

- f) Principio de colaboración:** durante la etapa de investigación, las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento de denuncia e investigación de las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.
- g) Principio de razonabilidad:** el procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
- h) Principio del enfoque inclusivo integral:** establece la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, integrando todos los niveles de la organización. Para ello, el Empleador deberá adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores de acuerdo con los principios, orientaciones y directrices previstas en la Política Nacional de Seguridad y Salud, dando cumplimiento efectivo a su deber de protección en la materia, y sin perjuicio de la colaboración de los trabajadores en la implementación de las medidas preventivas de conformidad con la normativa vigente.
- i) Principio de respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental:** este principio se refiere a garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras. Para ello se debe perseverar en el fortalecimiento del enfoque de derechos de las personas en el mundo laboral, orientando el diseño de las instituciones, sus políticas y programas de acción para que sean concordantes con los bienes jurídicos que amparan esta garantía, como lo son el derecho a la vida, la integridad física y psíquica, la salud y la dignidad de los trabajadores y trabajadoras. En este aspecto, resalta el acompañamiento psicológico temprano como medida de resguardo ante situaciones de acoso y/o violencia en el trabajo según lo prescrito en la Ley N° 21.643.
- j) Principio de 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.

- k) Principio de participación y diálogo social:** se deben garantizar 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.
- l) Principio de mejora continua:** los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras. Se deben contemplar revisiones periódicas respecto de los programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.
- m) Principio de responsabilidad en la gestión de los riesgos:** el Empleador es responsable 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. 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.
- n) Principio de política de tolerancia cero:** la Empresa fomenta una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación. Por ello, en el ámbito laboral no son aceptables ninguna clase de acciones, con independencia de su magnitud por leves que sean, contrarias a este valor.
- o) Principio de unidad y coordinación:** se garantizará que cada una de las entidades que componen el sistema nacional, sean estatales o privadas, con competencia 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 porque 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.

Artículo 6. Declaración

REUNA 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, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras. La entidad empleadora 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 comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas. Este compromiso es compartido tanto por la gerencia 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, promoverá una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

Título II. Derechos y deberes para personas trabajadoras y entidades empleadoras

Artículo 7. Derechos y deberes

El Empleador, declara y reconoce que dará plena aplicación a los siguientes derechos y deberes:

1. De las personas trabajadoras:

- a) Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- b) Deber de tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- c) Deber de cumplir con la normativa de seguridad y de la salud en el trabajo.
- d) Derecho y deber de denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- e) Deber de cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- f) 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 las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

2. De las entidades empleadoras:

- a) Deber de 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.
- b) Deber de informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- c) Deber de asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- d) Deber de asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- e) Deber de adoptar las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.

- f) Deber de monitorear el cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- g) Deber de incorporar las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

Artículo 8. Organización interna 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 la violencia en el trabajo, participarán, en conjunto con el empleador o su representante, los trabajadores Maite Arratia quien fue designada para esta tarea.

REUNA es responsable de la implementación de estas medidas, la supervisión de su cumplimiento, y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador competente en la materia. Para estos fines, REUNA ha designado a la Gerente de administración y finanzas, a cargo de Maite Arratia Ocariz, cuyo correo electrónico es: marratia@reuna.cl.

La Gerente de administración y finanzas participará en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas y en la supervisión de la aplicación de las intervenciones en los factores de riesgo psicosocial, dado que estos están estrechamente relacionados con situaciones de violencia y acoso.

La Gerente de Administración y Finanzas será responsable de las capacitaciones internas. Además, REUNA podrá delegar esta tarea a una empresa externa contratada para tales efectos. Estas capacitaciones serán parte integral del plan anual de formación.

Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes respecto a lo indicado en el protocolo al jefe(a) o encargado(a) administrativo(a) de su centro de trabajo, o a su supervisor(a) directo(a), quienes deberán canalizarlas a través de la Gerente de Administración y Finanzas.

Dado que REUNA mantiene relaciones comerciales con otras empresas, se coordinará con contratistas y/o subcontratistas para asegurar el cumplimiento de las normas de prevención, vigilando que dichas empresas también cumplan con las normativas aplicables.

Maite Arratia Ocariz será la encargada de recibir denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, así como de orientar a los denunciantes. Su correo electrónico es: marratia@reuna.cl. De la misma manera, se deja constancia de la existencia del canal de denuncias creado para dichos efectos, detallado en el artículo 19 de este Protocolo.

Título III. Gestión Preventiva

Artículo 9. Compromiso con la prevención

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales. REUNA 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.

REUNA 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.

Este compromiso es compartido tanto por la gerencia de REUNA como por las personas trabajadoras, que se unen en esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo social y la formación continua, se promoverá una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 10. Medidas preventivas y de intervención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones y 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 la prevención del acoso laboral, se considerarán las medidas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales en Salud Mental de la Superintendencia de Seguridad Social (en adelante, “CEAL/SM”) se identifican dimensiones relacionadas con el riesgo de acoso laboral (como problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programarán y controlarán las medidas de intervención necesarias para eliminar o controlar estos factores de riesgo.

Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando el testimonio de los trabajadores y trabajadoras de las áreas o unidades afectadas.

Se capacitará a las jefaturas y a todas las personas trabajadoras en las conductas que podrían constituir acoso o violencia, las formas en que se presentan, su prevención, y los posibles efectos en la salud. También se abordarán las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

Además, REUNA organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, la no discriminación y la dignidad de las personas.

REUNA informará y capacitará a las personas trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como sobre las medidas de prevención y protección que se adoptarán. Estas capacitaciones podrán realizarse mediante charlas presenciales o telemáticas, cursos grabados, entre otros, bajo la responsabilidad del Gerente de Administración y Finanzas.

Las capacitaciones podrán ser impartidas por el Gerente de Administración y Finanzas, o por asesores externos debidamente calificados en materias de acoso y violencia en el trabajo.

Artículo 11. Seguimiento y evaluación

REUNA, con la participación de los miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL/SM evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas definidas en esta materia, y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En dicha evaluación anual se considerarán también i) los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuya medición se debe realizar cada 2 años; ii) el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; iii) solicitudes de intervención para resolver conflictos; y iv) 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, el que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, mediante solicitud a la Gerente de Administración y Finanzas a cargo de Maite Arratia Ocariz, cuyo correo electrónico es: marratia@reuna.cl.

Título IV. Identificación de los peligros y evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género

Artículo 12. Para efectos de este protocolo, y como resultado de la aplicación en REUNA del CEAL/SM se identificaron las siguientes situaciones y conductas que pueden dar origen a situaciones de acoso -teniendo especial consideración cómo el género repercute en las interacciones en el mundo del trabajo- las cuales se relacionan con la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, los que pueden referirse a: (i) las características organizacionales y/o; (ii) a la existencia de conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo.

De esta manera y con el objeto de cumplir con las exigencias legales sobre la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, se tomaron los resultados de la Dimensión Violencia y Acoso (VA), para determinar que REUNA se encuentra en un estado de **riesgo bajo**.

La **Dimensión de Violencia y Acoso (VA)** se define como la exposición a conductas intimidatorias, ofensivas y no deseadas, que afectan a las personas basándose en características como su apariencia física, género, orientación sexual, origen étnico, nacionalidad, creencias, entre otras.

En consecuencia, son considerados riesgos que posibilitan la violencia y el acoso, los siguientes:

1. Disputas o conflictos. Esta exposición puede haber ocurrido durante los últimos 12 meses.
2. Exposición a bullying o acoso. Esta exposición puede haber ocurrido durante los últimos 12 meses.
3. Exposición a bromas desagradables.
4. Intimidación, ridiculización o críticas injustificadas realizadas a una persona frente a otros por sus compañeros(as) de trabajo o un superior.

Título V. Estrategias de prevención y mitigación

Artículo 13. Medidas para prevenir y controlar los riesgos psicosociales

Considerando lo señalado en el artículo precedente, REUNA programará e implementará algunas de las siguientes acciones y/o actividades sugeridas, dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual, teniendo presente las definidas en el marco de la evaluación de riesgos psicosociales del trabajo.

1. Riesgo “Disputas o conflictos”

- a) Política de Tolerancia Cero: establecer y comunicar claramente la política de tolerancia cero al acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, con consecuencias específicas para quienes lo practiquen. Esta política se encuentra en este Protocolo.
- b) Política de autocuidado: La Empresa adopta normas permanentes de cuidado y autocuidado a sus trabajadores orientado a la salud mental, manejo del estrés y resiliencia saludable. El estamento de las jefaturas realiza una reunión para definir acciones concretas que permitan que las personas:
 - Reciban un trato justo de las jefaturas
 - No tengan temor a la desvinculación
 - No se sientan intimidados por un trato autoritario o violento
 - Sientan la confianza de pedir mejoras en las condiciones del trabajo no se sientan fácilmente reemplazables. Se verificará a través del acta de reunión para la definición de las acciones. El acta debe especificar: fecha, participantes y actividades definidas. Medida a resolver en el corto plazo.
- c) Prácticas transparentes y espacios abiertos (salas de reuniones visibles, puertas abiertas, registro o respaldo de instrucciones importantes por escrito, acta de reuniones, etc).
- d) Contar con un mediador/a para atender diversos temas de conflicto al interior de la organización y que este procedimiento sea realizado de manera confidencial.
- e) Evaluar el cumplimiento del Código de Ética y buenas conductas, en el que se abordan situaciones críticas que pueden ocurrir al interior de la organización. Este código debe ser conocido por todos los miembros de la organización, para lo cual se pondrá a disposición a través del correo electrónico corporativo y un ejemplar en las instalaciones de la Empresa.

2. Riesgo “Exposición a bullying o acoso” y riesgo de “intimidación, ridiculización o críticas injustificadas”

- a) Capacitación y sensibilización: ofrecer formación regular a empleados y directivos sobre lo que constituye acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, sus efectos y cómo prevenirlo, promoviendo un ambiente de respeto mutuo.
- b) Cultura de inclusión y respeto: fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la diversidad y la inclusión, donde se valoren las diferencias y se promueva la colaboración.
- c) Mediación y resolución de conflictos: implementar programas de mediación y resolución de conflictos para abordar y resolver problemas interpersonales antes de que escalen.
- d) Apoyo psicológico: proveer acceso a servicios de apoyo psicológico a través de los organismos administradores del seguro de la Ley N°16.744.
- e) Liderazgo ejemplar: asegurar que los líderes y gerentes de la empresa den un ejemplo positivo, promoviendo comportamientos respetuosos y actuando rápidamente ante cualquier conducta que constituya acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.
- f) Promoción de la comunicación abierta: fomentar una comunicación abierta y transparente en todos los niveles de la organización, donde los empleados se sientan escuchados y valorados.
- g) Evaluación y revisión continua: revisar y actualizar periódicamente las políticas y procedimientos relacionados con el bullying para asegurar que sigan siendo efectivos y relevantes.
- h) Entrenar a los trabajadores en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual.
- i) Difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción de este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.

3. Riesgo “Bromas desagradables”

- a) Capacitación en comunicación asertiva: implementar programas de capacitación para todos los empleados en comunicación asertiva, ayudándoles a expresar sus opiniones y preocupaciones de manera respetuosa y efectiva.
- b) Campañas de sensibilización: desarrollar campañas internas que promuevan la importancia del respeto mutuo y la empatía en el lugar de trabajo, utilizando carteles, boletines y seminarios para reforzar estos valores.

- c) Charlas y talleres: organizar charlas y talleres regulares sobre temas como la empatía, la diversidad y la inclusión, con el objetivo de reducir la ridiculización y fomentar la comprensión mutua.

REUNA informará y capacitará a los trabajadores sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante medios telemáticos o presenciales, según lo determine el empleador con el objeto de que asistan todos los trabajadores. El responsable de ello será la Gerente de Administración y Finanzas a cargo de Maite Arratia Acariz, cuyo correo electrónico es: marratia@reuna.cl

Las medidas implementadas se programarán y se registrarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, que será diseñado por el empleador. Este programa especificará los plazos, los responsables de cada actividad, la fecha de ejecución y las justificaciones para cualquier desviación de lo programado.

Artículo 14. Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y el funcionamiento del establecimiento o empresa

REUNA es una organización sin fines de lucro dedicada a ofrecer conectividad avanzada y servicios tecnológicos a instituciones de educación superior y de investigación. Su objetivo principal es facilitar la colaboración entre las instituciones académicas y científicas del país, permitiendo la ejecución de proyectos colaborativos a nivel nacional e internacional. REUNA conecta universidades, centros de investigación y laboratorios con redes globales de alto rendimiento, garantizando acceso a infraestructuras tecnológicas de última generación.

Uno de los servicios principales de REUNA es su red académica avanzada, diseñada para soportar grandes volúmenes de datos y permitir la colaboración en tiempo real entre instituciones nacionales e internacionales. Además, REUNA facilita el acceso a redes académicas globales, como RedCLARA (la Red de Cooperación Latinoamericana de Redes Avanzadas), lo que permite a los investigadores chilenos conectarse con colegas y proyectos en todo el mundo.

Asimismo, REUNA juega un papel clave en la promoción de la colaboración científica y académica en Chile. La organización facilita proyectos de investigación multidisciplinarios que requieren una infraestructura avanzada para la transferencia de datos y el trabajo en equipo entre instituciones de diferentes áreas.

Otro aspecto importante del trabajo de REUNA es su rol en la promoción de la educación digital. A través de su red, la organización facilita el acceso a recursos educativos en línea, permitiendo participar en programas de educación a distancia y acceder a contenido digital de manera eficiente y segura.

REUNA también participa activamente en el desarrollo de políticas públicas relacionadas con la ciencia, la tecnología y la educación en Chile. La organización trabaja en estrecha colaboración con el gobierno chileno, universidades y centros de investigación para promover la innovación y el desarrollo tecnológico en el país.

En resumen, REUNA es una institución clave para el desarrollo de la investigación y la educación en Chile, por lo que, para cumplir con su misión, cuenta con la siguiente orgánica interna y puestos de trabajo:

1. Dirección

- **Directora Ejecutiva (1, femenino):** es el máximo responsable de la gestión y dirección de REUNA. Su principal labor es establecer y ejecutar la estrategia general de la Empresa, tomando decisiones clave que afectan su futuro y desempeño, y garantizando que las operaciones diarias estén alineadas con los objetivos a largo plazo.
- **Secretaria (1, femenino):** es la encargada de facilitar el buen funcionamiento de las actividades diarias de REUNA, coordinando reuniones, eventos y la gestión de la comunicación, documentación y de los clientes.

2. Gerencia de Tecnología

- **Gerente del área de tecnología (1, masculino):** es responsable de dirigir y supervisar todas las operaciones tecnológicas dentro de REUNA. Su función principal es garantizar que la infraestructura tecnológica de la empresa respalde los objetivos estratégicos y operativos, y que se mantenga actualizada e innovadora.
- **Ingeniero de redes (2, masculino):** son los encargados de realizar y apoyar en la ejecución de los proyectos de redes de las universidades. Mantiene relaciones con proveedores y clientes.
- **Ingeniero de desarrollo (1, masculino):** es la persona que se encarga de diseñar, implementar, gestionar y optimizar las redes de comunicación de una organización. Su trabajo es esencial para garantizar que las redes internas y externas de una empresa funcionen de manera eficiente, segura y estable, permitiendo la transmisión de datos y conectividad entre dispositivos, servidores y usuarios.
- **Ingeniero de servicio (1, femenino):** se encarga de gestionar y supervisar los servicios tecnológicos que REUNA ofrece a sus usuarios, tales como conectividad, almacenamiento en la nube, y soluciones de ciberseguridad. Su labor incluye implementar y mantener servicios digitales, resolver incidencias técnicas complejas, optimizar el rendimiento de los sistemas y colaborar en el desarrollo de nuevas soluciones tecnológicas.

3. Gerencia de Operaciones

- **Gerente de operaciones (1, femenino):** es la encargada de supervisar los procesos productivos de la Empresa, optimizando la eficiencia, controlando costos y asegurando la calidad. Gestiona el personal, el inventario y la logística, además de cumplir con normativas.
- **Jefe de Operaciones (1, masculino):** es la persona encargada de apoyar en sus funciones a la gerente de operaciones, con labores específicas delegadas por ella en el ejercicio de su cargo.
- **Ingeniero de Seguridad (1, masculino):** es la persona encargada de la gestión y ejecución de los proyectos de seguridad tecnológica que se están implementando en REUNA.
- **5 Operadores de red (4, masculino) y (1, femenino):** son los encargados de monitorear, gestionar y mantener la infraestructura de la red que conecta instituciones académicas y científicas. Su labor incluye asegurar la continuidad y el rendimiento de los servicios, resolver incidencias técnicas y garantizar la seguridad de los datos. Además, colaboran con el equipo para implementar mejoras y mantener la disponibilidad de la red a nivel nacional e internacional.
- **1 Operador de Sistema (1, masculino):** persona encargada de asegurar la disponibilidad, rendimiento y seguridad de los sistemas, implementar actualizaciones de software, gestionar bases de datos y solucionar problemas técnicos relacionados con servidores y aplicaciones críticas.

4. Gerencia de Relaciones Institucionales

- **Gerente de Relaciones Institucionales (1, femenino):** es responsable de gestionar y fortalecer los vínculos estratégicos con instituciones académicas, científicas, gubernamentales y del sector privado. Su labor principal es desarrollar alianzas y colaboraciones que impulsen el uso de la infraestructura digital de REUNA para proyectos educativos y de investigación.
- **Encargada de comunidad y servicios (1, femenino):** se encarga de brindar apoyo a la gerencia de relaciones institucionales.
- **Soporte al Usuario (1 femenino):** tiene la función de asistir a las instituciones miembros en el uso de los servicios y tecnologías que ofrece la red. Esto incluye brindar soporte técnico para resolver problemas de conectividad, acceso a plataformas, y uso de herramientas digitales, así como guiar a los usuarios en la adopción de nuevas tecnologías.

5. Gerencia de Administración y Finanzas

- **Gerente de Administración y Finanzas (1, femenino):** se encarga de la gestión financiera y administrativa de la organización. Sus responsabilidades incluyen la planificación y control del presupuesto, la administración de los recursos financieros, y el manejo de los procesos contables y fiscales. Se encarga del área de recursos humanos y la administración general de REUNA.
- **Contador (1, masculino):** persona encargada de gestionar las finanzas de la organización, realizando registros contables precisos y completos. Esto incluye la elaboración de estados financieros, la supervisión de las cuentas por pagar y por cobrar, y la conciliación bancaria. Para ello, elabora las declaraciones de impuestos y otros informes requeridos por las autoridades.

6. Subgerencia Comunicaciones

- **Subgerente de Comunicaciones (1, femenino):** es la responsable de diseñar y ejecutar las estrategias de comunicación interna y externa de la organización. Su labor incluye gestionar la imagen corporativa de REUNA, promover los servicios y proyectos de la red a través de medios digitales y tradicionales, y asegurar que la información clave llegue de manera efectiva a las instituciones asociadas y al público en general.

REUNA, con el objetivo de mantener un ambiente laboral libre de situaciones o conductas constitutivas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, programará y supervisará la implementación de medidas de intervención destinadas a eliminar o controlar los factores de riesgo identificados.

En ese contexto, las siguientes corresponden a propuestas de medidas que puede aplicar el Empleador, según su facultad de mando y dirección:

- a) **Definir claramente el margen de autonomía** para tomar decisiones rápidas, asegurando el respaldo de la jefatura y/o el apoyo social organizacional en caso de que alguna decisión tomada en el desempeño de sus tareas requiera justificación.
- b) **Capacitaciones periódicas** en temas relacionados con el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, para educar a la comunidad institucional sobre estas conductas. Estas capacitaciones deben abordar los principios que rigen los procesos de investigación, los derechos y obligaciones de los involucrados, las medidas de resguardo, el informe final de la investigación, y las medidas y sanciones correspondientes.
- c) **Capacitar a las jefaturas, supervisores y trabajadores** en las conductas que podrían constituir acoso o violencia, las formas en que se presentan, su

prevención y los efectos en la salud. Además, se debe educar sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

- d) **Organizar actividades que promuevan un entorno de respeto** en el ambiente laboral, basadas en la igualdad de trato, la no discriminación y la dignidad de las personas. Para apoyar esto, se enviarán boletines informativos semestrales que proporcionen la información necesaria, adecuada y oportuna sobre las capacitaciones y los planes de prevención.

Artículo 15. Medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral

Se programarán e implementarán las acciones y actividades señaladas en los artículos precedentes con el objetivo de eliminar conductas que puedan generar violencia en el trabajo por terceros ajenos a la relación laboral, como pueden serlo, clientes, proveedores, prestadores de servicios, entre otros.

Artículo 16. Medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados

Según lo expresado en los artículos precedentes, REUNA capacitará a los trabajadores, según el programa de trabajo establecido por la Empresa, el cual se dará a conocer a los trabajadores mediante correo electrónico o una reunión fijada al efecto, para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas necesarias de prevención y protección, y sobretodo, la debida sensibilización acerca del fenómeno de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

Asimismo, si se requiere mayor información acerca de los procesos de capacitación, pueden comunicarse con:

- **Encargado:** Maite Arratia Acariz
- **Departamento/Unidad:** Gerente de Administración y Finanzas
- **Correo electrónico:** marratia@reuna.cl

Artículo 17. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral

Se establecen como medidas de este tipo, todas aquellas dirigidas a la totalidad de los y las trabajadoras de la Empresa, ya sean como denunciantes, denunciados, víctimas y/o testigos, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de aquellos hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

Las medidas que a continuación se indican se han definido en consideración a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Son medidas de resguardo las siguientes:

- a) **Confidencialidad del proceso:** Instruir al encargado de la investigación para que informe a los involucrados y participantes en un procedimiento de acoso y violencia en el trabajo que dicho proceso tiene carácter "confidencial". Como consecuencia, en un procedimiento interno por denuncia de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, solo las partes directamente involucradas (denunciante y denunciado), los testigos y el encargado de la investigación pueden acceder a la información. Se prohíbe a los testigos y demás intervinientes comentar el caso fuera del contexto de la investigación.
- b) **Protección contra represalias:** Establecer medidas para evitar represalias o revictimización contra la persona denunciante, garantizando que las denuncias puedan realizarse sin temor a consecuencias negativas. Esto contribuye a proteger la dignidad de quien presenta la denuncia. Por ejemplo, REUNA se compromete a asegurar que la persona que denuncia acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo no sufra cambios desfavorables en su puesto, como cambios de funciones, disminución de remuneración, o la no asignación del trabajo convenido, durante el proceso de investigación.
- c) **Sanciones por denuncias malintencionadas:** REUNA, de acuerdo con su normativa interna, estará facultado para aplicar sanciones y/o medidas disciplinarias correspondientes si se concluye que la denuncia de acoso o violencia en el trabajo tuvo como único propósito dañar la honra del denunciado.
- d) **Amonestación por violación de la confidencialidad:** Se aplicará una amonestación verbal o escrita a aquellas personas que infrinjan el deber de confidencialidad del proceso. En casos especialmente graves, REUNA estará facultado, incluso, para poner término al contrato de trabajo.

Artículo 18. Medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias

El Empleador estará facultado, conforme a normativa interna, para aplicar las sanciones y/o medidas disciplinarias correspondientes en el caso que se concluya que la denuncia de acoso o violencia en el trabajo tuvo como único fin dañar la honra del denunciado, resultando, para todos los efectos, una acusación inconsistente.

Si se determina que una denuncia fue realizada de mala fe, con intención de perjudicar la honra y dignidad de otro trabajador/a, el denunciante será amonestado, de manera verbal o por escrito.

Título VI . Canales de denuncia

Artículo 19. Canales de denuncia

REUNA mantiene disponibles, de manera continua y activa, canales de denuncia que garantizan la confidencialidad y la protección del denunciante. Estos canales sirven como medio de comunicación directo, a través del cual todas las personas sujetas a este Protocolo podrán comunicarse con la Empresa para presentar denuncias sobre incumplimientos y recibir las respuestas correspondientes. Las denuncias se deberán realizar a través del correo electrónico: denuncia-leykarin@reuna.cl

REUNA también tiene la responsabilidad de informar a la persona denunciante sobre los canales disponibles para denunciar hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

Título VII. Disposiciones finales

Artículo 20. Difusión y sensibilización

Las disposiciones de este protocolo se darán a conocer mediante el envío al correo electrónico corporativo, y dejando una copia en el lugar de trabajo. Asimismo, se incorporarán en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa (RIOHS). Adicionalmente, el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo se dará a conocer a los nuevos trabajadores al momento de suscripción de su contrato de trabajo, el que también se incorporará en el Reglamento Interno.

De igual manera, se propenderá a la sensibilización de las personas trabajadoras, mediante la promoción permanente de un espacio de trabajo libre de violencia y acoso, lo cual se podrá realizar mediante alguna de las siguientes formas: la entrega de trípticos, la instalación de afiches informativos, pantallas o el envío de información a través de medios digitales.

Artículo 21. Participación y mejora continua

REUNA elaboró, de manera participativa, el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, el cual será revisado cada 2 años.

Artículo 22. Vigencia

REUNA adopta el presente Protocolo de Prevención sobre el Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo, a contar del 18 de noviembre de 2024.