



UNIVERSIDAD
DE SANTIAGO
DE CHILE

INFORME DE GESTIÓN

1er semestre 2022

Unidad de Protección de Derechos de los
Funcionarios y Funcionarias

Alejandra Véliz Aleluya
Trinidad Muñoz Walther

Santiago, julio 2022



Introducción

La Unidad de Protección de Derechos de los Funcionarios y Funcionarias es creada por Resolución N°3937, de 2020, con el fin de dar respuesta a las Política Institucional de Desarrollo de Personas de la Universidad.

El presente informe tiene como objetivo dar cuenta de las funciones y gestiones realizadas por la Unidad de Protección de Derechos de los Funcionarios y Funcionarias durante el primer semestre del año 2022. Dentro de esto, se dará cuenta de las solicitudes e ingresos recibidas en la Unidad, así como de las acciones de prevención del acoso y maltrato laboral y promoción del buen trato.

I. Actividades de promoción del buen trato y prevención del acoso y maltrato laboral

1. Capacitación SENCE: Curso sobre Técnicas para la resolución de conflictos en casos de acoso y maltrato laboral

Las profesionales de la Unidad, en el ejercicio de sus funciones, ejecutaron durante el primer semestre de 2022 la quinta versión del curso SENCE “Técnicas para la resolución de conflictos en casos de acoso y maltrato laboral”, en modalidad E-Learning sincrónico, a través del Aula Virtual de la USACH y plataforma Zoom.

Dicha versión del curso, se desarrolló entre los días 23, 28 y 30 de junio, y 5 de julio, dividido en 4 módulos de 2 horas cada uno, contando con la participación de 11 funcionarios y funcionarias.

Los resultados de aprendizaje esperados para el curso de capacitación son:

1. Reconocer las situaciones de acoso y maltrato laboral, los conflictos que afectan el clima laboral, así como los sujetos involucrados y las consecuencias de dichas situaciones, de acuerdo a la normativa vigente.
2. Aplicar los procedimientos que contiene el protocolo para denunciar, investigar y sancionar conductas constitutivas de maltrato y acoso laboral, así como las herramientas para la resolución de conflictos, de acuerdo a la normativa vigente.
3. Conocer la Unidad de Protección de Funcionarios/as, sus funciones y la instancia de mediación, de acuerdo a la normativa laboral vigente.

Como resultado del desarrollo del curso podemos señalar las siguientes conclusiones:



- Se observa gran interés por parte de los/as participantes del curso, por conocer más y formarse respecto de las temáticas del mismo.
 - Manifiestan ampliamente la necesidad de generar instancias de difusión ampliadas a toda la comunidad, con foco en la prevención del acoso/maltrato laboral, y dar a conocer la Unidad de Protección y el Protocolo de Actuación frente a casos de acoso y maltrato laboral
2. **Capacitación SENCE: Curso sobre Técnicas para la resolución de conflictos en casos de acoso y maltrato laboral, modalidad asincrónica.**

En el transcurso del primer semestre, las profesionales de la Unidad de Protección se encuentran en proceso de desarrollar y formalizar el curso sobre técnicas de resolución de conflictos en casos de acoso y maltrato laboral en modalidad e-learning asincrónico, para lo cual se encuentran siendo asesoradas y acompañadas por Capacitación USACH y por diseñador instruccional.

II. Ingresos de la Unidad de Protección y sus gestiones

Entre los meses de enero y julio de 2022, 29 funcionarios y funcionarias han acudido a la Unidad para solicitar orientación por diversas problemáticas. En dicho período, han ingresado 7 denuncias por acoso/maltrato laboral, y ha habido una solicitud de mediación para la resolución de conflictos.

Durante el semestre, se ha mantenido comunicación periódica con la Sección de Fiscalía, quienes han entregado información trimestral para el seguimiento del estado de tramitación de las denuncias.

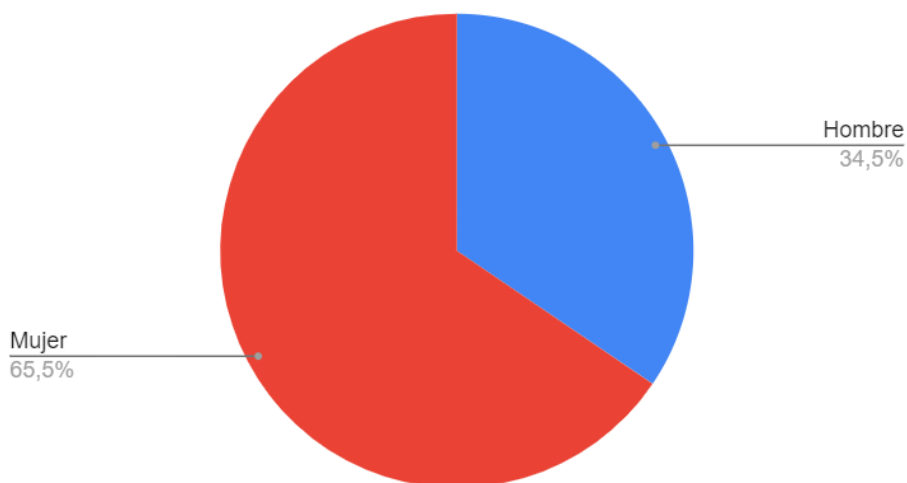
En línea con el trabajo colaborativo acordado con la Sección de Fiscalía, profesionales de la Unidad de Protección han participado de instancias de orientación con Fiscales designados para investigar denuncias por acoso/maltrato laboral.

1. Categorización de los/as solicitantes

Por género

Respecto del género de los y las solicitantes, 19 fueron mujeres, y 10 fueron hombres.

Gráfico 1: género de los/as solicitantes

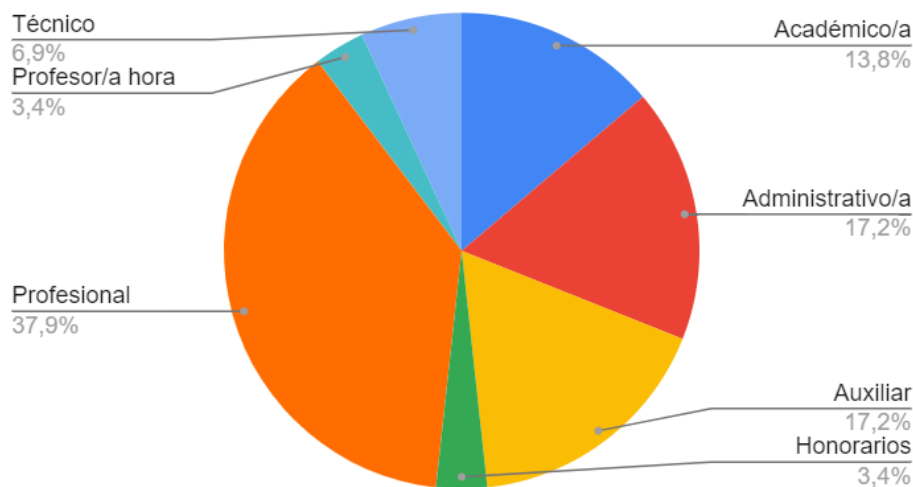


Fuente: Elaboración propia

Por Departamento o Unidad

En cuanto al Departamento o Unidad al que pertenecen los/as solicitantes, estos se distribuyen del siguiente modo: 4 de Unidad de Gestión de Campus, 4 de Centro de Salud, 1 de Coro, 1 de Departamento de Deportes, 1 de Departamento de Estudios, 2 de Departamento de Filosofía, 1 de Departamento de Ingeniería Mecánica, 1 de Departamento de Matemáticas y Ciencias de la Computación, 1 de ECIADES, 1 de Escuela de Psicología, 1 de Facultad de Ciencias Médicas, 2 de Facultad de Humanidades, 1 de Facultad de Ingeniería, 1 de PAIEP, 2 de SDT, 2 de Unidad de Gestión de Proyectos, 1 de Unidad de Vocación Artística y 2 de DGT.

Gráfico 3: unidad a la que pertenecen

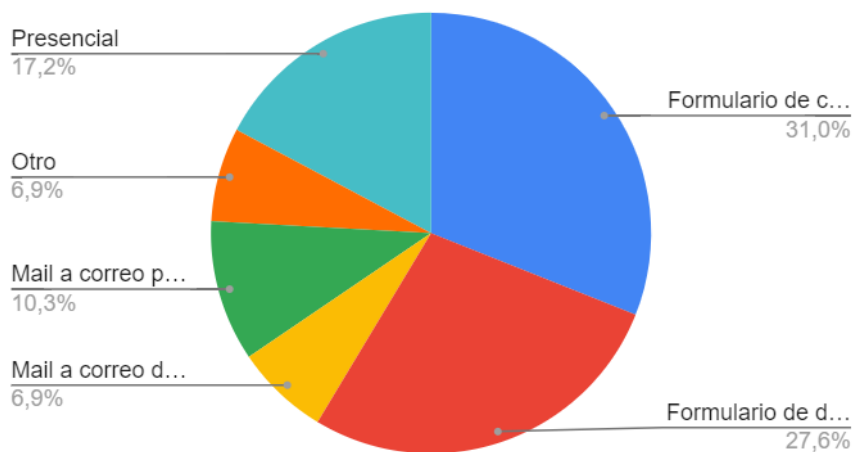




Por canales de ingreso

En relación a los canales de ingreso de estas solicitudes, 9 de ellas ingresaron a través del formulario de contacto dispuesto en la página web de la Unidad (ddp.usach.cl), 8 ingresaron a través del formulario de denuncia dispuesto en la página web, 2 ingresaron a través de correo electrónico dirigido a la casilla de la Unidad (denunciasacoso@usach.cl), y 3 ingresaron a través de correo electrónico a la casilla personal de las profesionales de la Unidad, 5 ingresaron de manera presencial, y 2 ingresaron por otros medios.

Gráfico 4: canales de ingreso de las solicitudes



Fuente: Elaboración propia

2. Entrevistas de orientación

Se ha realizado con los/as solicitantes al menos una entrevista de orientación luego del ingreso de la solicitud, agendándose posteriormente entrevistas de seguimiento en los casos en que se ha requerido.

En los casos en que han ingresado denuncias por medio del Formulario de Denuncia, se han sostenido reuniones de orientación con los/as solicitantes, quienes en algunos casos han optado por desistirse de la denuncia, y en otros, han comprometido el envío de nuevos antecedentes que permitan complementar la denuncia, lo que, en algunos casos, a la fecha, se encuentra pendiente.



3. Seguimiento de denuncias, contención y deber de información

En los casos en que se han ingresado denuncias por acoso/maltrato laboral, se han realizado entrevistas periódicas de seguimiento con los/as afectados/as, para conocer de su estado psicoemocional, necesidades de apoyo y entregar información sobre el procedimiento sumario en curso.

Se ha mantenido coordinación y comunicación permanente con la Sección de Fiscalía de la Dirección Jurídica, con el fin de solicitar información actualizada sobre procedimientos sumarios en curso, además de transmitir preocupaciones que los/as mismos/as afectados/as han comunicado a las profesionales de la Unidad.

4. Preocupaciones manifestadas por funcionarios/as a las profesionales de la Unidad en el contexto del proceso de acompañamiento y orientación

i. *Falta de respuesta oportuna por parte de Fiscales*: se ha detectado, al igual que en instancias anteriores, que, en muchos casos, los/as Fiscales a cargo de las investigaciones sumarias no entregan respuestas oportunas a los denunciantes, quienes han manifestado esto agrava la sensación de angustia, injusticia e impunidad.

ii. *Demora en la tramitación de procedimientos sumarios*: persiste en funcionarios/as denunciante la sensación de demora en la tramitación de los procedimientos sumarios. Esto, además de generar elevados montos de angustia en los/as denunciante, resulta también como un elemento disuasorio para denunciar, en tanto funcionarios/as víctimas de acoso o maltrato laboral perciben impunidad, y manifiestan temor de posibles represalias durante el curso de las investigaciones. Junto con esto, es posible observar que en el curso de los procedimientos sumarios casos ingresados a través de denuncia en la Unidad de Protección de Derechos, no se han dictaminado medidas cautelares o precautorias en favor de la persona denunciante.

iii. *Cultura de normaliza de conductas de acoso/maltrato*: se percibe una amplia percepción por parte de funcionarios/as, de que existe en la Universidad una cultura que normaliza las situaciones de acoso, en donde en muchos casos jefaturas y autoridades minimizan los hechos de acoso, catalogándolos como “normales”, o como “problemas de gestión no constitutivos de acoso”.

A esto, se suma la sensación de impunidad, en tanto en muchos casos las denuncias terminan con sobreseimiento, por falta de antecedentes, implicando un inconmensurable desgaste emocional para los/as denunciante, a lo que se suma una sensación de injusticia, desprotección y vulnerabilidad.



III. Gestión de Redes

Se han sostenido reuniones con entidades internas de la Universidad, con el fin de ampliar las redes y fortalecer el trabajo de la Unidad.

1. Coordinaciones con otros Departamentos de la Universidad

- a) Dirección Jurídica: se establecen reuniones de coordinación con el Director Jurídico y son la Sección de Fiscalía, a fin de fortalecer el trabajo conjunto. Esto ha permitido mejorar procedimientos de derivación y de seguimiento. En términos concretos, se traduce en:
 - i) Informe de derivación de denuncia: con el fin de complementar antecedentes y facilitar inicio del procedimiento sumario, denuncias deben ser derivadas a la Sección de Fiscalía en conjunto con informe elaborado por las profesionales de la Unidad de Protección, en donde se presente resumen de orientación entregada, apreciación del caso y de los derechos vulnerados.
 - ii) Tramitación de modificaciones a Protocolo de Acoso y Maltrato Laboral de la Universidad. Se encuentran en tramitación, con apoyo de la Dirección Jurídica de la Universidad, una resolución que modifique el Protocolo, otorgando mayores facultades y recursos a la Unidad de Protección.
- b) Dirección de Género, Diversidad y Equidad: se desarrollan reuniones de análisis y derivación de casos, para aquellos que presentan elementos de violencia de género en conjunto con elementos de acoso/maltrato laboral.

IV. Campaña comunicacional

En el contexto de las labores de sensibilización en temáticas de acoso y maltrato laboral, prevención, promoción del buen trato y socialización del protocolo institucional de actuación frente a estas situaciones, dio inicio a campaña comunicacional para la promoción de ambientes laborales saludables y buenas prácticas, a través de mailing masivo y afiches dispuestos en lugares estratégicos del Campus.

V. Trabajo Comisión Asesora

Se han desarrollado reuniones periódicas (semestrales) con la Comisión Asesora, en donde se han presentado los avances y gestiones realizadas por la Unidad de Protección de Derechos, así como los desafíos para períodos futuros.



VI. Comité de Aplicación del Cuestionario SUSESO ISTAS 21

1. Contexto y antecedentes

Durante el año 2021, se retomaron las actividades del Comité de Aplicación del Cuestionario SUSESO-ISTAS 21, el cual está constituido paritariamente del siguiente modo:

- Omar Matus (Comité Paritario).
- Francisco Núñez (AFUSACH).
- Carlos Ossio (ADP).
- Isabel Sáez (RRHH).
- Trinidad Muñoz (DDP).
- Alejandra Veliz (DDP).

El cuestionario SUSESO/ISTAS 21 es un método para medir e intervenir los riesgos psicosociales del trabajo a través de una metodología participativa que incluya a todos los interesados de cada Unidad de Análisis de la Universidad. Se distingue entre la versión breve, que debe ser aplicada a la totalidad de los/as funcionarios de la Universidad, y la versión completa, la cual debe ser aplicada en aquellas Unidades en las que se ha detectado riesgo alto, o en que la Mutual de Seguridad ha determinado la existencia de una enfermedad mental de origen laboral.

Los riesgos psicosociales laborales vendrían siendo aquellas situaciones propias del puesto de trabajo que se consideran potencialmente dañinas para la salud mental y/o física de los trabajadores.

2. Procesos de aplicación del Cuestionario SUSESO/ISTAS 21

Debido a la extensión y envergadura del campus universitario, el Comité de Aplicación, en conjunto con expertos de la Mutual de Seguridad, han determinado la subdivisión del Campus Universitario en distintos Sectores o Centros de Trabajo, los cuales deberán llevar a cabo sus propios procesos de aplicación.

En el proceso de aplicación del cuestionario se han realizado las gestiones enumeradas a continuación.

3. Gestiones realizadas

a. División de la Universidad en Centros de Trabajo

Con apoyo de asesores expertos de la Mutual de Seguridad, se ha sectorizado la Universidad en 10 Centros de Trabajo, con el fin de descentralizar y optimizar la aplicación del Cuestionario.



En este contexto, se ha determinado comenzar con la aplicación del Cuestionario en su versión extensa en el denominado “Sector 1”, compuesto por las siguientes Unidades:

- Unidad de Gestión de Campus:
 - Auxiliares de Aseo
 - Auxiliares de Seguridad y vigilancia
 - Auxiliares de Jardines
 - Auxiliares de Mantenimiento
- Unidad de Salud
- Unidad del Programa de Acceso Inclusivo, Equidad y Permanencia (PAIEP)

b. Reuniones con jefaturas:

En una primera etapa para la aplicación del Cuestionario, se han realizado reuniones de sensibilización y difusión del proceso con las jefaturas de las Unidades que componen el Sector 1. Esto, con el fin de comprometer su participación y apoyo en el proceso de aplicación.

c. Charlas de sensibilización:

Para la difusión del proceso de aplicación con funcionarios y funcionarias, se han realizado 25 charlas de sensibilización con funcionarios/as de Campus, PAIEP y Centro de Salud. Para esto, se coordinó y gestionó con diversos Departamentos de la Universidad la disposición de Salones/Salas en donde realizar las charlas.

d. Proceso de entrega de claves:

Durante la última semana de julio se comenzó con proceso de entrega de claves únicas, personales, anónimas e intransferibles a los/as funcionarios que serán encuestados.

Para esto, se dispuso del Salón Víctor Jara, los días 26, 27 y 28 de julio, entre las horas 10.00 y 13.00 y 14.00 y 17.00. El día jueves, adicionalmente, se dispuso de sala 510 de sector EAO para hacer entrega de sus claves a funcionarios/as de seguridad de turno de noche.

e. Reuniones de trabajo con expertos de la Mutual de Seguridad:

Transversal a todo el proceso, se ha contado con el apoyo constante de expertos de la Mutual de Seguridad, quienes han acompañado y asesorado las diversas gestiones.

f. Aplicación del cuestionario:



La aplicación propiamente tal, está dispuesta para las fechas entre el 8 y el 22 de agosto. Para esto, se dispondrá de salas de computación, para aquellos/as funcionarios/as que no cuentan con ellos.

VII. Modificación y actualización del Protocolo de Actuación frente a situaciones de acoso y maltrato laboral

Se encuentra en tramitación en Dirección Jurídica modificaciones y actualizaciones al Protocolo de Actuación, en las siguientes materias:

1. Definiciones conceptuales:

Se agregará al Protocolo la definición de “Conflicto Laboral”, en el artículo preliminar sobre definiciones conceptuales. El conflicto es definido como aquella situación en:

“existan al menos dos personas que presenten actividades incompatibles en términos subjetivos, generando diferencias y desavenencias, en cuanto a las metas, objetivos, valores, posiciones potenciales, los medios para alcanzar dichas metas, las estrategias empleadas o bien la organización del trabajo. Los conflictos pueden variar en tanto puede tener diversos grados de intensidad y ser manifiestos o latentes (Fernández-Ríos, 1996, Condiciones de éxito y fracaso en la mediación laboral).”

Se excluyen de esta definición todas las formas de acoso/maltrato laboral de acuerdo a las definiciones del mismo protocolo.

2. Funciones de la Unidad de Protección de Derechos de Funcionarios/as:

Se determina la ampliación de funciones de la Unidad, fortaleciendo su actuar, en los siguientes puntos:

- Se formaliza la entrega de información por parte de la Sección Fiscalía a la Unidad de Protección de Derechos, para el seguimiento de los procedimientos sumarios ingresados a través de la misma, para la entrega de información oportuna a las personas implicadas. Se solicita que dicha información sea entregada con una periodicidad de 2 meses.
- Denuncias serán derivadas junto a un informe en donde la Unidad de pronuncie respecto de posibles riesgos psicosociales que puedan afectar el clima laboral, sobre los posibles derechos fundamentales vulnerados, estado emocional de la persona denunciante, acumulación de denuncias sobre la misma persona, y demás antecedentes relacionados.



- Sugerir la implementación de medidas de protección o cautelares, sin que estas signifiquen la aplicación de sanciones de forma anticipada.
- Velar por el correcto proceso de aplicación el Cuestionario SUSES/ISTAS 21.
- Realizar intervenciones, inducciones, capacitaciones y/o actividades de similar índole, para ayudar en unidades en las que se detecten problemáticas asociada al clima laboral.

3. Derivaciones y coordinación interinstitucional

El protocolo sistematiza la posibilidad de requerir el apoyo de otros departamentos o Unidades de la Universidad, como, por ejemplo: Dirección de Género, Diversidad y Equidad, Departamento de Formación Integral e Inclusión, Dirección de Asistencia Jurídica, entre otros.

4. Urgencia y prioridad

Se otorga urgencia y prioridad a la tramitación de las denuncias por acoso/maltrato laboral, definiéndose las etapas del proceso en: 1) Etapa indagatoria o investigativa, 2) Etapa acusatoria, 3) Etapa resolutive, 4) Etapa Recursiva o impugnativa.

5. Medidas cautelares:

Se determina que, para la aplicación de medidas cautelares o precautorias, el/la Fiscal a cargo de la investigación podrá solicitar el apoyo o asesoría de la Unidad de Protección de Derechos de Funcionarios/as.

6. Indemnidad funcionaria

Se fortalece la indemnidad funcionaria, tanto para denunciantes como para testigos que presten declaración en un procedimiento disciplinario.

VIII. Proyección segundo semestre 2022

1. Aplicación cuestionario SUSES/ISTAS 21

Durante el mes de agosto, se realizará la aplicación del Cuestionario SUSES/ISTAS 21 al Sector 1 de la Universidad, el cual está compuesto por las siguientes Unidades:

- Unidad de Gestión de Campus
- Unidad de Salud



- Unidad del Programa de Acceso Incluso, Equidad y Permanencia

Posterior a la recepción de encuestas, se trabajará en la elaboración de informes y medidas para subsanar aquellos factores que se encuentren con riesgo alto, en caso de haberlos.

2. Conformación comités de aplicación

Con el fin de facilitar la aplicación del Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 en la totalidad de la Universidad, se conformarán Comités de Aplicación nuevos para cada uno de los Sectores del Campus. Dichos Comités tendrán por propósito el gestionar la Aplicación del Cuestionario en sus sectores designados.

La conformación de los nuevos Comités de Aplicación se desarrollará con apoyo de la Mutual de Seguridad.

3. Terminar curso asincrónico

Se ha estado trabajando durante el primer semestre de 2022 en el desarrollo de una versión asincrónica del Curso sobre Acoso y Maltrato Laboral. Se proyecta terminar con el desarrollo del mismo y que este pueda ser ofrecido a la comunidad universitaria en la oferta de capacitación en el curso del segundo semestre 2022.

4. Campaña comunicacional

Se proyecta continuar con la difusión de la Unidad de Protección de Derechos a través de medios digitales e impresos al interior del Campus.