



UNIVERSIDAD
DE SANTIAGO
DE CHILE

INFORME DE GESTIÓN

2do semestre 2021

Unidad de Protección de Derechos de los
Funcionarios y Funcionarias

Alejandra Véliz Aleluya
Trinidad Muñoz Walther

Santiago, enero 2022



UNIVERSIDAD
DE SANTIAGO
DE CHILE



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. Dentro de sus principales funciones, se encuentra la promoción del buen trato en el trabajo, prevención del acoso y maltrato laboral, recepción de denuncias, orientación y acompañamiento a funcionarios y funcionarias, y apoyo en la resolución de conflictos laborales a través de la mediación.

La Unidad de Protección comienza su funcionamiento a partir de su lanzamiento oficial a través de Webinar dirigido por el Prorector de la Universidad, con fecha 29 de marzo. No obstante, e incluso antes de eso, recibió consultas de funcionarios y funcionarias en relación a las temáticas en las que se especializa.

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 segundo semestre del año 2021. 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: Técnicas para la resolución de conflictos en casos de acoso y maltrato laboral

Las profesionales de la Unidad, en el ejercicio de sus funciones, elaboraron y ejecutaron en el curso del segundo semestre, dos nuevas versiones del curso de capacitación para los/las funcionarios/as de la Universidad de Santiago de Chile, sobre el Protocolo de Actuación frente a situaciones de acoso y maltrato laboral. La modalidad del curso es de E-Learning sincrónico, a través del Aula Virtual y la plataforma Zoom.

La tercera versión del curso (primera del segundo semestre), la cual estuvo dirigida exclusivamente a jefaturas de la Universidad, se desarrolló entre los días 24 de agosto y el 02 de septiembre, dividido en 4 módulos de 2 horas cada uno, contando con la participación de 18 jefaturas.

La cuarta versión del curso se desarrolló entre los días 16 de noviembre y 02 de diciembre, en la misma modalidad. Esta versión fue dirigida a la comunidad universitaria, y contó con la participación de 25 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:

- Al igual que en las primeras versiones del curso, es recurrente que funcionarios/as señalan tener conflictos dentro de sus equipos de trabajo y/o con sus jefaturas debido a la falta en la claridad de procesos, ausencia de una definición clara y/o conocimiento y socialización de perfiles de cargo, y liderazgos sin habilidades blandas. Esto dificulta el buen desarrollo de las actividades en diversas Unidades y/o Departamentos, generando conflictos como: desconocimiento de plazos de entrega, desconocimiento de funciones tanto de la jefatura como de los funcionarios/as, oposición a asumir determinadas tareas por considerar que no les corresponde, liderazgos poco claros en sus funciones y limitaciones, con sesgos de autoritarismo etc.
- Persiste la preocupación por la excesiva demora en la tramitación de procedimientos disciplinarios por acoso/maltrato laboral, sobre todo aquellos denominados “de arrastre”, es decir iniciados previo al funcionamiento de la Unidad de Protección de Derechos.
- Se aprecia gran interés por parte de funcionarios/as por conocer más sobre la temática del acoso laboral, y por recibir apoyo en la resolución de conflictos en sus equipos de trabajo, reconociéndose como una medida preventiva de situaciones de acoso/maltrato laboral.
- En la versión orientada a jefaturas, se aprecia interés de las mismas por adquirir conocimientos y herramientas de liderazgo para apoyar a la resolución de conflictos al interior de sus equipos de trabajo. Se hace énfasis en el rol de las jefaturas en el manejo del clima laboral y las condiciones de trabajo al interior de sus equipos, lo cual acogen de manera positiva y responsable.

II. Ingresos de la Unidad de Protección y sus gestiones

Entre los meses de agosto y diciembre de 2021, 13 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 no ha habido solicitudes de mediación para la resolución de conflictos.

Durante el semestre, se ha mantenido comunicación periódica con la Sección de Fiscalía, quienes han entregado información bimensual sobre procedimientos sumarios en curso y el estado de los mismos.

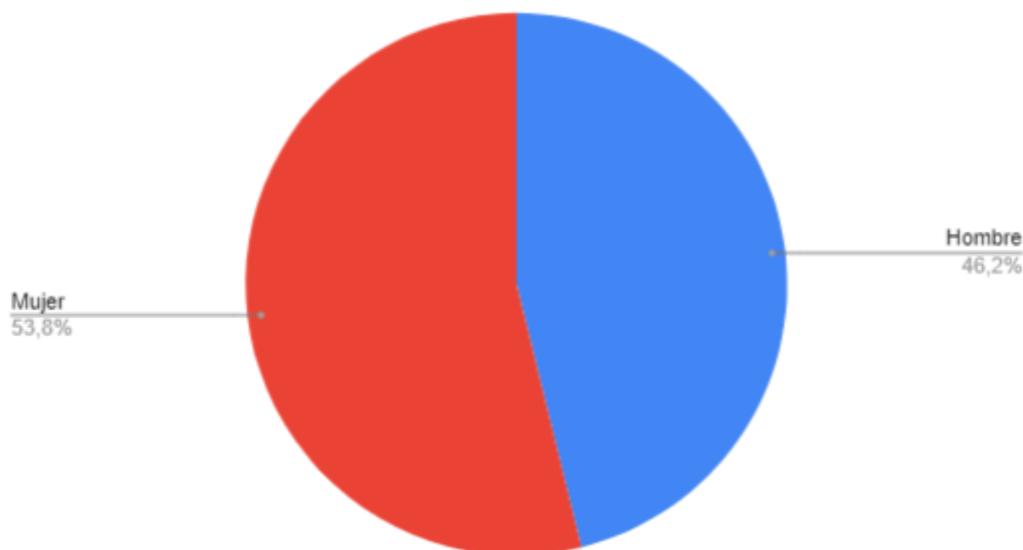
En concordancia con esto, en reunión sostenida con la Sección de Fiscalía se ha establecido plan de trabajo conjunto que implica la participación de las profesionales de la Unidad de Protección en la instancia de orientación a Fiscales designados para llevar a cabo las investigaciones sumarias por acoso/maltrato laboral.

La participación en dichas instancias se encuentra pendiente, estando las profesionales de la Unidad de Protección a la espera de citación para participar de las mismas.

1. Categorización de los/as solicitantes

Respecto del género de los y las solicitantes, 7 fueron mujeres, y 6 fueron hombres.

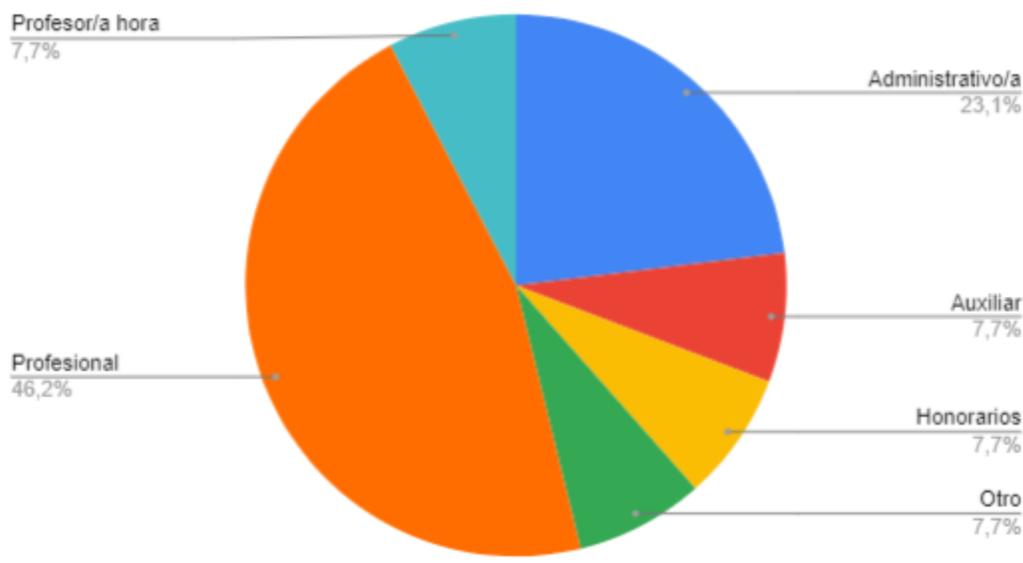
Gráfico 1: género de los/as solicitantes



Fuente: Elaboración propia

Respecto a la planta a la que pertenecen los funcionarios que han realizado solicitudes a la Unidad de Protección, 3 corresponden a administrativos, 1 auxiliar, 1 funcionario a Honorarios, 6 corresponden a profesionales, 1 profesor hora y 1 otro.

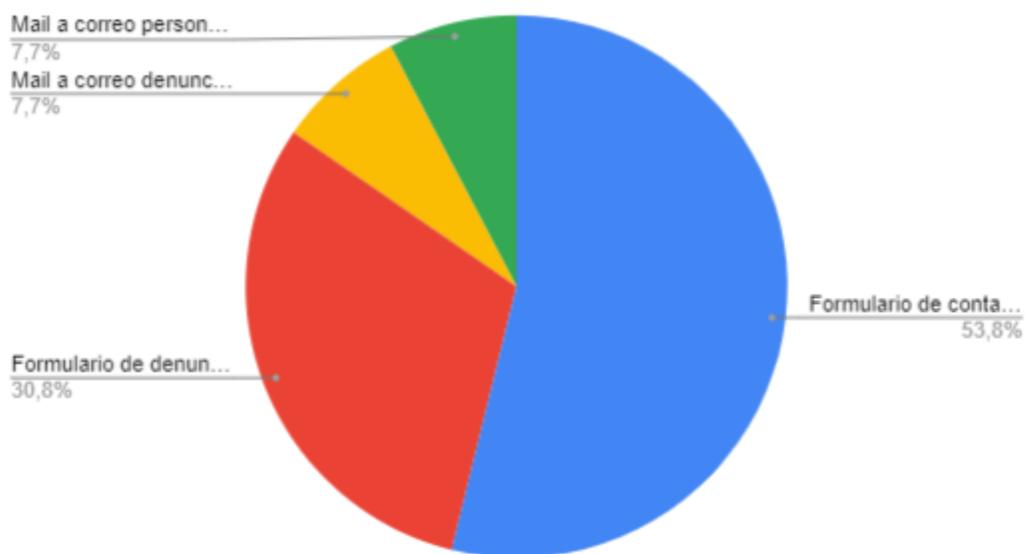
Gráfico 2: planta a la que pertenecen



Fuente: elaboración propia

En relación a los canales de ingreso de estas solicitudes, 7 de ellas ingresaron a través del formulario de contacto dispuesto en la página web de la Unidad (ddp.usach.cl), 4 ingresaron a través del formulario de denuncia dispuesto en la página web, 1 ingresó a través de correo electrónico dirigido a la casilla de la Unidad (denunciasacoso@usach.cl), y 1 ingresó a través de correo electrónico a la casilla personal de las profesionales de la Unidad.

Gráfico 3: canales de ingreso de las solicitudes



Fuente: Elaboración propia



En todas las solicitudes, se ha cumplido con el plazo de 48 horas establecido para el primer contacto y citación a entrevista, siendo el promedio de días entre la primera solicitud y la primera entrevista de 3 días.

2. Entrevistas de orientación

Se ha realizado con todos/as 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 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.

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:* Funcionarios/as que se han encontrado siendo parte en procedimientos sumarios (tanto denunciantes/afectados como testigos) han señalado en diversas oportunidades que a pesar de solicitudes realizadas a Fiscales a cargo de sus casos de poder entregar sus declaraciones como antecedente para los procedimientos sumarios en curso, en ocasiones han obtenido negativas, amparándose los Fiscales en que es absoluta facultad de ellos determinar a quién y en qué momento tomar declaración. Por otra parte, y en la misma línea, diversos funcionarios/as denunciadores han manifestado a las profesionales de la Unidad que a pesar de reiteradas solicitudes y correos a los Fiscales designados, es frecuente no recibir respuesta a sus consultas.



Si bien, amparado en la norma, es cierto que es facultad del Fiscal designado determinar las diligencias a realizar en el proceso de investigación, la negativa a entrevistarse con los afectados, recibir sus antecedentes o tomarles declaración, genera una sensación de injusticia y perpetúa el silenciamiento tan propio de las dinámicas de acoso/maltrato laboral.

ii. *Demora en la tramitación de procedimientos sumarios*: Junto con esto, otra preocupación que han manifestado la mayoría de las personas denunciantes, y que comparten las profesionales de la Unidad de Protección de Derechos, tiene relación con la demora en la tramitación de los procedimientos sumarios: esto tiene principalmente relación con la resolución que instruye los procedimientos sumarios (que muchas veces demora por la tardanza en la designación de fiscal), como en el curso de las investigaciones, lo cual se manifiesta especialmente en la demora en tomar contacto con los/as denunciantes en el curso de la investigación para la toma de declaración y entrega de antecedentes. Con el fin de contribuir a dar celeridad a los procedimientos, se ha mantenido contacto periódico con la Sección de Fiscalía de la Universidad, para hacer seguimiento del estado de los procedimientos sumarios en curso. A pesar de esto, y de seguimiento que Fiscalía realiza con los mismos Fiscales, se aprecia en ocasiones retraso por parte de los mismos en la entrega de la información o en las gestiones propias del procedimiento.

iii. *Ingreso de funcionarios/as no vacunados/as al Campus*: se han recibido consultas de funcionarios respecto al requisito de vacunación para el ingreso al Campus. Se aprecia preocupación por la falta de claridad respecto de este punto, principalmente por parte de funcionarios/as que no cuentan con su esquema de vacunación, quienes señalan en ocasiones percibir discriminación por esto mismo por parte de sus jefaturas o compañeros de trabajo. Junto con esto, expresan preocupación por posibles represalias por no contar con esquema de vacunación, como la desvinculación o traslado a otro puesto de trabajo.

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 establece coordinación y mecanismos de funcionamiento para derivaciones y seguimiento de denuncias ingresadas a la Unidad por acoso y maltrato laboral.

Se ha establecido trabajo conjunto a través de la participación de las profesionales de la Unidad de la instancia de orientación y apoyo a Fiscales



una vez que son designados para investigar denuncias por acoso/maltrato laboral. Las profesionales de la Unidad se encuentran a la espera de recibir citación por parte de Fiscalía para participar de dicha instancia.

De acuerdo a lo convenido con Fiscalía, se ha solicitado a dicha Unidad y recibido de manera periódica información actualizada sobre los procedimientos sumarios en curso.

- b) Dirección de Género, Diversidad y Equidad: se desarrollan reuniones de coordinación y trabajo conjunto, acordándose la formalización de Protocolos de derivación inter-unidad, e instancias de análisis de caso o coordinación, entre ambas instancias. Se explicita disposición de trabajo conjunto en los casos o situaciones que lo requieran.

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, se llevó a cabo campaña comunicacional con apoyo del Departamento de Marketing y Comunicación Interna de la Universidad.

Se elaboraron 3 videos de difusión y 6 gráficas informativas que fueron compartidos a la comunidad universitaria a través de mailing de difusión masiva, a aproximadamente 40.000 personas.

Los videos pueden visualizarse en los siguientes enlaces:

- Cómo y dónde encontrar la Unidad:
<https://www.youtube.com/watch?v=4NZCpXxtRuM>
- Procedimiento de mediación: <https://www.youtube.com/watch?v=x7i2G8SBt8U>
- Estrategias para la resolución de conflictos:
<https://www.youtube.com/watch?v=VDZI-CZiGQQ>

En la tabla presentada a continuación, se puede observar la programación de la campaña comunicacional y su alcance:



Campaña difusión acciones de la Unidad
de Protección de Derechos de
Funcionarias y Funcionarios
Informe final de resultados

tópico	título	plataforma	fecha	vistas	envío de mailing personalizado	apertura mailing	enlace
Cómo resolver conflictos	Resolución de conflictos (video inclusivo)	YouTube	12-oct-21	277			https://youtu.be/VDZI-CZIGQQ
Cómo resol. conflictos	Cómo resolver conflictos laborales	mailing	12-10-21		3.579	1.158 (32%)	
Procedimiento de mediación	VIDEO INCLUSIVO: ¿Cómo es el procedimiento de mediación para resolver conflictos laborales?	YouTube	07-12-21	55			https://youtu.be/x7i2G85Bt8U
Dónde encontrar a la UPDDF	VIDEO INCLUSIVO: Cómo contactar a la Unidad de Protección de Derechos de Funcionarias/os Usach	YouTube	14-12-21	94			https://youtu.be/4NZCpXtRuM
Res. conflictos	Resolución de conflictos	mailing	01-12-21		39.726	8.273 (21%)	
Mediación	Mediación	mailing	07-12-21		39.723	9.135 (23%)	
Maltrato y acoso laboral	Situaciones de maltrato y acoso	mailing	14-12-2021		39.708	8.588 (22%)	
Iniciar una Denuncia	Iniciar una Denuncia	mailing	21-12-21		39.695	7.706 (19%)	
Protocolo	Principios del protocolo	mailing	28-12-21		39.645	8.674 (22%)	

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 a través de una PPT.

En dicha instancia, se abordaron de manera especial los siguientes temas:

- Demoras o retrasos en pagos de convenios a honorarios.
- Funcionarios y funcionarias no vacunados/as.
- Notificaciones de terminación de contrata.
- Acoso/maltrato laboral.

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, constituyéndose con nuevos miembros.

Este cuestionario es un método para medir y modificar 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.

Los riesgos psicosociales laborales vendrían siendo aquellas situaciones propias del puesto de trabajo que se consideran un riesgo para la salud mental y/o física de los trabajadores, los cuales se agrupan en 5 grandes dimensiones, que a su vez se dividen en 19 subdimensiones.

Las 5 dimensiones son:



- i. Exigencias psicológicas en el trabajo
- ii. Trabajo activo y desarrollo de habilidades
- iii. Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo
- iv. Compensaciones
- v. Doble presencia

Para la medición de los riesgos psicosociales en estas cinco dimensiones, El Comité de Aplicación (CdA) tiene como función principal aplicar el Cuestionario SUSEO ISTAS-21, tanto en su versión breve (a la totalidad de los/as funcionarios/as) como en su versión completa (a aquellas Unidades de Análisis que han arrojado riesgo alto luego de la aplicación del cuestionario breve, o aquellas en que se ha detectado a través de la Mutual de Seguridad una enfermedad mental de tipo laboral).

Dentro de las funciones del comité se encuentran:

- i. Establecer la Carta Gantt del procedimiento de aplicación y seguimiento de los cuestionarios.
- ii. Determinar cuáles serán las Unidades de Análisis y guiarlas en el proceso.
- iii. Elaborar y ejecutar la campaña de difusión de la aplicación del cuestionario.
- iv. Monitorear la aplicación del cuestionario.
- v. Analizar los resultados y presentarlos a las distintas unidades de análisis.
- vi. Apoyar en el establecimiento de medidas que permitan disminuir los riesgos detectados.
- vii. Dar seguimiento al cumplimiento de dichas medidas.

El equipo de trabajo, el cual fue constituido durante el segundo semestre del año 2021, está compuesto por:

- Omar Matus (Comité Paritario).
- Francisco Núñez (AFUSACH).
- Carlos Ossio (ADP).
- Isabel Sáez (RRHH).
- Trinidad Muñoz (DDP).
- Prevencionista de riesgo (por definir, se encuentra en proceso de concurso).

2. Gestiones realizadas

a) Reuniones con expertos de Mutual de Seguridad

Se llevaron a cabo reuniones de inducción con especialistas de la Mutual de Seguridad, con el fin de recibir apoyo en la reactivación de actividades del Comité de Aplicación.

b) Capacitación de la Mutual de Seguridad en “Metodología de Aplicación de Cuestionario SUSEO ISTAS-21”



Los miembros del Comité participaron de instancias de capacitación impartidas por la Mutual de Seguridad, con el fin de instruirse en la metodología de aplicación del cuestionario y todos los procesos involucrados.

c) Reuniones semanales

Se están llevando a cabo reuniones semanales entre los miembros del Comité, en las cuales se estableció plan de acción para el año 2022 y Carta Gantt de actividades críticas pendientes.

d) Planificación de seguimiento de medidas comprometidas

A fines del año 2018 se aplicó el Cuestionario ISTAS-21 en 4 Unidades de Análisis: Dirección Jurídica, Secretaría General, Departamento de Gestión del Deporte y Cultura y Contraloría Universitaria.

En dichas Unidades de Análisis, el Comité se encuentra en proceso de hacer seguimiento de las mismas, para lo cual se ha elaborado Carta Gantt, encuesta de seguimiento a través de formulario Google Forms, planificación de campaña de difusión, y reuniones con las jefaturas correspondientes a cada Unidad de Análisis.

La aplicación de la encuesta de seguimiento se encuentra planificada para el mes de marzo de 2022.

VII. Reflexiones en torno al rol de la Unidad

Luego de casi un año del lanzamiento de la Unidad, y de su entrada en funcionamiento, es pertinente reflexionar respecto del rol que ha cumplido ésta al interior de la comunidad universitaria, y pensar en el rol que deberá cumplir en el futuro.

1. Limitaciones del Protocolo de Actuación Frente a situaciones de acoso y maltrato laboral.

A partir de la coordinación entre las diversas instancias institucionales, como la sección Fiscalía de la Dirección Jurídica (en adelante Fiscalía) y la Dirección de Género, Diversidad y Equidad (en adelante DGDE), además de las conclusiones a las que han permitido arribar las diversas atenciones/orientaciones que se ha hecho a funcionarios/as de la Universidad, se hacen notorias ciertas limitaciones que tiene el Protocolo de Actuación frente al maltrato y acoso laboral de la USACH (en adelante Protocolo de Acoso laboral). Esto, especialmente al compararlo con el Protocolo de política institucional de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias (en adelante Protocolo de Género).



Las principales diferencias entre uno y otro radican en los siguientes aspectos:

- a) **Sujetos y ámbitos de aplicación:** el Protocolo de Género, por su parte, incorpora como sujetos de aplicación a toda la comunidad Universitaria, mientras que el Protocolo de Acoso laboral, de acuerdo a la normativa, incorpora únicamente funcionarios/as que se encuentren en la Universidad en calidad de contrata o planta. Esto puede generar dificultades, en tanto implicaría hacer vista gorda de diversas situaciones de acoso/maltrato laboral que ocurren entre funcionarios/as en calidad de honorarios (ya sea como víctimas de acoso/maltrato laboral, como agresores, o ambos), lo que a todas luces es problemático, en tanto perpetúa ambientes de trabajo hostiles, invisibilización del fenómeno e impunidad.
- b) **Funciones de la DGDE:**
 - i) *Propuestas de mejora:* La DGDE cuenta entre sus funciones con la posibilidad de proponer a la autoridad modificaciones y actualizaciones al Protocolo de Género (art. 13 letra d) del Protocolo de Género), en base a su experiencia y experticia, mientras que la Unidad de Protección de Derechos no cuenta con dicha facultad. Esto genera riesgo de no permitir la actualización de procedimientos y mecanismos de actuación frente a situaciones de acoso/maltrato laboral, no permitiendo instancias de mejora en base a la experiencia de las/os profesionales de la Unidad.
 - ii) *Medidas de protección:* La DGDE tiene la facultad de, una vez ingresada la denuncia y previa la resolución que instruye el procedimiento sumario, en base al análisis de los antecedentes contenidos en la denuncia, sugerir la implementación de medidas de protección para resguardar la integridad de la/s personas afectada/s (art. 13 letra f) y art. 19 del Protocolo de Género). Por su parte, el Protocolo de Acoso Laboral no entrega a la Unidad de Protección dicha facultad, entregando esta tarea exclusivamente al Fiscal asignado a cargo de la investigación. Esto ha resultado en una deficiencia en la protección y resguardo de la integridad de los/as denunciantes, en tanto Fiscales no han hecho uso de esta facultad en los procedimientos iniciados en el curso del año, a pesar, en muchos casos, de reiteradas solicitudes de los denunciantes. Esto contribuye a la revictimización de los/as afectados/as, así como a la perpetuación de tratos hostiles y situaciones de riesgo psicosocial en los equipos de trabajo.
 - iii) *Alertar a Fiscalía en caso de retraso en tramitación de procedimientos sumarios:* La DGDE cuenta con la facultad de alertar a Fiscalía en caso de que los/as Fiscales a cargo de las investigaciones presenten retraso en la tramitación de los procedimientos sumarios, a fin de que se tomen las medidas pertinentes. Por su parte, la Unidad de Protección no cuenta con dicha facultad, lo que puede resultar (y ha resultado) en inacción por parte de la Unidad frente a solicitudes o reclamos de los/as denunciantes.



- iv) *Aseguramiento de la confidencialidad*: El Protocolo de Género califica como falta grave la violación al deber de confidencialidad por parte de quienes instruyen el proceso disciplinario, contemplando procedimientos disciplinarios para estos casos (art. 17 letra c) del Protocolo de Actuación). Por su parte, el Protocolo de Acoso laboral no lo califica explícitamente como una falta grave, lo que podría prestar a equívocos y eventuales vulneraciones al deber de confidencialidad, además de falta o ausencia de posibilidades de acción en caso de detectar, por parte de la Unidad o de los/as denunciantes, el incumplimiento de esta obligación.

2. Unidad de Protección de Derechos de los Funcionarios y Funcionarias: ¿una defensoría de los funcionarios o sólo una instancia de orientación?

En este mismo contexto, se torna necesario y pertinente reflexionar sobre el rol que cumple (y debiese cumplir) la Unidad de Protección de Derechos de Funcionarios y Funcionaras en la Universidad de Santiago de Chile y su comunidad.

La experiencia ha demostrado que en la medida en que la Unidad de hace más conocida en la comunidad, más y más funcionarios y funcionarias se dirigen a las profesionales de la misma, ya sea para hacer consultas, denuncias, plantear sus inquietudes, solicitar orientación y/o contención. En términos generales, el motivo detrás de todas (o la mayoría) de las solicitudes que se han recibido en la Unidad tienen que ver con la percepción de funcionarios y funcionaras que sus derechos se han visto vulnerados de algún modo en el contexto laboral. Esto alcanza diversas temáticas: desde acoso/maltrato laboral (y todo lo que eso implica), retraso en los pagos de convenios a honorarios y/o en la tramitación de contrataciones e incluso sobre la sospecha de funcionarios y funcionarias de eventuales irregularidades en sus contrataciones o en gestiones de sus jefaturas, e incluso sospechas de irregularidades en la tramitación de procedimientos sumarios (ya sea en su contra, o solicitados por ellos/as mismos/as). La percepción de los/as solicitantes, en todas estas situaciones, es la de que sus derechos laborales y su dignidad han sido vulnerados, y solicitan apoyo para restituirlos.

En este escenario, la Unidad de Protección se ha tenido que enfrentar a limitaciones en su alcance y posibilidades de acción, en tanto, como se mencionó en el punto anterior, existen pocas instancias en las que la Unidad puede efectivamente actuar para “proteger los derechos de los/as funcionarios/as y velar porque estos se respeten”, tal como su nombre la llama a actuar.

Estas limitaciones han llevado, y podrían llevar en el futuro, a equívocos y confusiones legítimas por parte de los/as funcionarios/as, quienes acuden a la Unidad solicitando apoyo en la protección de sus derechos, para en el camino enfrentarse a la



realidad de que la Unidad estaría actuando más bien como receptora de denuncias, que como una “Unidad de Protección”, al no contar con facultades concretas para “proteger” los derechos, propiamente tal.

Esto se expresa por ejemplo en la inhabilidad para solicitar/sugerir el establecimiento de medidas de protección/cautelares, y en la imposibilidad de ejercer acciones concretas para evitar represalias a funcionarios/as que ejercen su derecho a denunciar, protegiendo así la indemnidad funcionaria, que tanto el Protocolo de Acoso Laboral de la Universidad, como la normativa nacional (Código del Trabajo) establecen como uno de los principios fundamentales para este tipo de procedimientos.

3. Aplicación del Cuestionario SUSESO ISTAS-21, versión breve y versión completa.

Además de buscar generar nuevas instancias para la prevención del acoso y maltrato laboral, y la promoción del buen trato y buen clima laboral, se torna igualmente relevante poder avanzar en estas materias con todos los dispositivos formales que ya existen a la fecha. Uno de estos mecanismos es la aplicación del Cuestionario SUSESO ISTAS-21 en su versión breve, en el curso del primer semestre 2022, ya que esto permite detectar de modo preliminar aquellas Unidades o Departamentos que presentan riesgos psicosociales elevados, y por tanto, con elevadas posibilidades de ser terreno fértil para las dinámicas de acoso y maltrato laboral, así como para la emergencia de enfermedades de salud mental de carácter profesional.

A pesar de ser la aplicación del cuestionario breve una importante herramienta a la hora de detectar riesgos psicosociales, a través del trabajo de la Unidad de Protección, ha sido posible también detectar a través de otros medios, como por ejemplo las consultas y denuncias ingresadas e información recopilada a través del Curso impartido por las profesionales de la Unidad a los/as funcionarios/as, Unidades o Departamentos que se encontrarían en posible riesgo de presentar a futuro dinámicas de acoso/maltrato laboral, ausentismo laboral, alta rotación de funcionarios/as, y enfermedades de salud mental. Es por eso que se propone que el Comité de Aplicación del Cuestionario SUSESO ISTAS-21, liderado por la Unidad de Protección de Derechos, pueda determinar autónomamente la posibilidad de aplicar el Cuestionario en su versión completa en aquellas unidades detectadas, a través del siguiente mecanismo:

- Unidades/Departamentos en las cuales ingresan denuncias por acoso/maltrato laboral.
- Unidades/Departamentos en las que hay dos o más consultas de los funcionarios/as que lo componen, por temáticas relacionadas con vulneración de derechos y/o situaciones que afectan la dignidad de las personas.



VIII. Proyección año 2022

1. Comité de Aplicación

- a) Seguimiento de las medidas comprometidas en Unidades de Análisis que ya cuentan con aplicación del cuestionario.
- b) Aplicación del Cuestionario Completo en Decanato de Facultad de Ingeniería, por enfermedad profesional declarada por la Mutual de Seguridad.
- c) Aplicación del Cuestionario Breve a toda la Universidad a través de consultora licitada.

2. Sensibilización, difusión y prevención

- a) Nueva campaña comunicacional con apoyo de Depto. de Comunicación Estratégica.
- b) Elaboración de curso asincrónico sobre temáticas atinentes a la Unidad: Protocolo de Actuación, maltrato y acoso laboral.