

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

## I. ANTECEDENTES GENERALES

### 1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N° 21.643, la Universidad de Concepción ha elaborado el presente Protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N° 1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que *“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”*, siendo contrarias a ello las conductas de acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

### 2. Objetivo

El objetivo de este Protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso laboral y de violencia en el trabajo, las que pueden generarse por ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo esta Universidad su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

La Universidad de Concepción y los trabajadores y trabajadoras que la integran, se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso de la Universidad de Concepción, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los y las trabajadoras, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

### 3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y cargos directivos de la Universidad de Concepción, y regirá además respecto de personal de empresas contratistas o subcontratistas. Además, se aplicará, en lo relativo a la prevención de la violencia en el trabajo, a visitas, transeúntes, estudiantes o terceros en general, que acudan a las dependencias universitarias o que, por cualquier motivo, se relacionen con su actividad.

### 4. Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente Protocolo, que deben ser prevenidas o controladas:

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

Algunos ejemplos de conductas que, de configurarse los elementos que incorpora el concepto antes descrito, podrían constituir acoso laboral, son:

- Juzgar el desempeño de la persona trabajadora de manera ofensiva.
  - Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislada, apartada, excluida, rechazada, ignorada, menospreciada, ya sea por orden de una jefatura o por iniciativa de los o las compañeras de trabajo.
  - El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
  - Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
  - Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
  - Obligar a un trabajador o trabajadora a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciarlo.
  - Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
  - Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
  - Hacer comentarios despreciativos de otras personas, referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
  - En general, cualquier agresión u hostigamiento **que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.**
- **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afectan a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunas conductas que, de afectar a un trabajador o trabajadora universitaria, provenientes de terceros usuarios o visitas podrían ser constitutivas de violencia en el trabajo son:

- Gritos o amenazas
- Uso de garabatos o palabras ofensivas
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas
- Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo

- **Comportamientos incívicos:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla
  - Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral
  - El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos
  - Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual
- **Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos de sexismo hostil:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”,
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “manterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos

competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

- **Factores de Riesgo Psicosocial:** Los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar en forma negativa el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) de las personas y sus condiciones de trabajo.

Se debe tener presente que existen conductas que, por regla general, no constituirán acoso y violencia y, en principio, tampoco se considerarán comportamientos incívicos de por sí, considerando especialmente:

- **Retroalimentación de desempeño en general:** sin perjuicio de resguardar un trato respetuoso en el cumplimiento de esta función, forma parte de las responsabilidades de toda jefatura, el pronunciarse objetivamente sobre el trabajo realizado, el hacer presente u observar comportamientos inadecuados o la inobservancia de procedimientos o normativa interna, el requerimiento de mejoras que sean necesarias para dar cumplimiento a las finalidades del organismo o función, y, especialmente, realizar el correspondiente procedimiento de evaluación de desempeño y llevar a cabo la retroalimentación recaída en ella.
- **Ser objeto de investigaciones administrativas:** no se considerará acoso la circunstancia de ser objeto de una investigación administrativa, cuando ésta se haya originado con motivo de denuncias por acoso laboral o acoso sexual, por cuanto éstas responden al legítimo ejercicio de un derecho por parte de toda persona trabajadora y, por lo demás, son elevadas a la autoridad correspondiente para su instrucción. Lo que incluye la aplicación de medidas disciplinarias que resulten de estos procedimientos, ajustándose a la normativa institucional.
- **Cambios en la organización del trabajo o estructura orgánica de las unidades:** en principio, no constituirán acoso los legítimos cambios que se puedan implementar en la organización del trabajo, modificaciones en la asignación del trabajo o cambios en la estructura orgánica de las unidades, cambios en la descripción del puesto de trabajo, siempre teniendo como límite la normativa laboral vigente y el debido resguardo a mantener un trato respetuoso de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.
- **Aplicación de nuevos reglamentos, políticas o procedimientos.** La aplicación de nueva normativa interna que se dicte en el desarrollo del quehacer universitario y la gestión del personal universitario.
- **Medidas legítimas de gestión.** Otras medidas que respondan al ejercicio razonable y lícito de las facultades que la ley reconoce a cargos que cumplan funciones de jefatura y a la Universidad en tanto empleador.

## 5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

La Universidad de Concepción, en su rol de empleador, dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión

Social, disponible en el siguiente enlace <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621>. Entre ellos, particularmente, a los siguientes:

1. Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental

Garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.

2. Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo

El enfoque de las acciones derivadas de este Protocolo será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de estos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras.

3. Enfoque de género y diversidad

A través de este enfoque se reconoce que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

4. 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.

5. 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.

6. Mejora continua

Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

#### 7. Responsabilidad en la gestión de riesgos

Las entidades empleadoras serán las responsables 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.

Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, se dará estricto cumplimiento a los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744, disponible en el siguiente enlace: [SUSESOS: Compendio Seguridad Laboral - Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales](#)

### **6. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras**

#### a) Personas trabajadoras

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento

#### b) Entidades empleadoras

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes

- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia
- Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

## **7. Organización para la gestión del riesgo**

En la identificación de los riesgos, evaluación y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con la Universidad de Concepción y sus representantes, los Comités de Aplicación del Protocolo de Riesgos Psicosociales, y el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que existan en la Universidad, según corresponda.

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

Para los fines de este Protocolo, se designa como responsable a la Dirección de Personal; responsabilidad que satisfará a través de sus Unidades, según la temática que corresponda. La Dirección de Personal registra como datos de contacto los siguientes: correo electrónico [dirper@udec.cl](mailto:dirper@udec.cl); teléfono 41-2204182.

Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el presente Protocolo a través del correo electrónico [dirper@udec.cl](mailto:dirper@udec.cl), las que serán derivadas internamente a la Unidad que corresponda de acuerdo al contenido de aquellas.

Se capacitará a los y las trabajadoras sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de cursos de capacitación, talleres, conversatorios, infografía y demás mecanismos de socialización. La organización de los cursos de capacitación quedará radicada en la Unidad de Capacitación de la Dirección de Personal y/o en la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional, cuando se trate de cursos provistos por el Organismo Administrador del Seguro de la Ley N° 16.744.

Cuando existan empresas contratistas, la Universidad de Concepción, actuando como empresa principal, se coordinará con la contratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

La Dirección de Personal se encontrará a cargo de la recepción de las denuncias de acoso laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes, sin perjuicio de su derivación, cuando corresponda, a un abogado o abogada de la respectiva Dirección para tal objeto.

Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

## **II. GESTIÓN PREVENTIVA**

La prevención del acoso laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

La Universidad de Concepción se compromete en este Protocolo de prevención del acoso laboral y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

### **Política de prevención**

La Universidad de Concepción declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso 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 Universidad de Concepción 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 las autoridades universitarias 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, se promoverá una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La Universidad de Concepción elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años. Esta política contendrá la declaración de que la Universidad no tolerará el acoso laboral y la violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

La participación de los y las trabajadoras en la elaboración de la política se materializará a través de los respectivos Comités de Aplicación del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales.

### **1. Identificación de los factores de riesgo**



Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles o sexistas, o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y de los Comités de Aplicación del cuestionario CEAL-SM.



**Universidad  
de Concepción**

Empresa  
Fecha Revisión  
Versión

ESTRUCTURA		IDENTIFICACIÓN DEL PELIGRO Y EVALUACIÓN DEL RIESGO	
INSTALACIÓN	CARGO PUESTO DE TRABAJO (ocupación)	PELIGROS	Psicosocial
		FUENTE, SITUACIÓN	Nivel Riesgo
Transversal	Todos	Carga de trabajo	Bajo
Transversal	Todos	Exigencias Emocionales	Bajo
Transversal	Todos	Desarrollo profesional	Bajo
Transversal	Todos	Reconocimiento y claridad de rol	Bajo
Transversal	Todos	Conflicto de rol	Bajo
Transversal	Todos	Calidad de liderazgo	Bajo
Transversal	Todos	Compañerismo	Bajo
Transversal	Todos	Inseguridad con las condiciones	Bajo
Transversal	Todos	Equilibrio y vida privada	Bajo
Transversal	Todos	confianza y justicia organizacional	Bajo
Transversal	Todos	Vulnerabilidad	Medio
Transversal	Todos	Violencia y acoso	Bajo

## 2. Medidas para la prevención

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

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la Universidad de Concepción abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos [mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros].
- Además, la entidad empleadora organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las jefaturas y las personas trabajadoras se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

- La entidad empleadora informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante la información de los riesgos a través de plataforma de documentación laboral, la oferta de cursos de capacitación y difusión de protocolo y procedimiento a través de medios de comunicación institucional. La responsabilidad de organizar estas actividades recaerá en la Dirección de Personal.

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

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores y trabajadoras mediante su publicación en los sitios web institucionales y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con la Dirección de Personal a través del correo electrónico [dirper@udec.cl](mailto:dirper@udec.cl).

Las medidas a implementar considerarán, entre otras, las siguientes:

- Capacitación en materia de acoso laboral y violencia en el trabajo
- Capacitación en gestión de equipos de trabajo orientado a jefaturas

- Difusión de los canales de denuncia interna ante situaciones de acoso laboral y violencia en el trabajo
- Mediación universitaria oportuna ante el surgimiento de posibles conflictos de origen laboral
- Procedimiento de intervención de equipos de trabajo a requerimiento de áreas de riesgo
- Difusión del procedimiento de investigación y sanción

### **3. Mecanismos de seguimiento**

La Universidad de Concepción, con la participación de los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y de los Comités de Aplicación del cuestionario CEAL-SM evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a la Dirección de Personal, correo electrónico [dirper@udec.cl](mailto:dirper@udec.cl).

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

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

### **IV. Difusión**

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras mediante los siguientes medios: correo electrónico institucional, charlas de difusión a los organismos, publicación en sitios web institucionales, puesta a disposición a través de plataforma de gestión documental laboral. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el Reglamento de Personal, y se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.