



Política de Prevención Del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo Universidad de Concepción

I. Introducción

La Universidad de Concepción, comprometida con la creación de un entorno laboral seguro, respetuoso, inclusivo y libre de acoso, asume la tarea, encomendada por la Ley 21.643, de prevenir y erradicar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.

Esta política es el fruto del trabajo participativo de los Comités de Aplicación de Riesgos Psicosociales de sus tres Campus, en conjunto con la Dirección de Personal, y se ha creado con el objetivo de promover la dignidad y el respeto en todos los ámbitos del trabajo, para toda la comunidad universitaria, la que para efectos de este documento comprende a su personal académico, administrativo y de servicios, incluyendo a trabajadoras y trabajadores permanentes, temporales, así como aquellas personas que presten servicios a través de contratistas, subcontratistas, e incluso servicios personales.

II. Principios Rectores

1. **Respeto y Dignidad:** Las relaciones laborales deben basarse en el respeto mutuo, la equidad de género y la inclusión. Cualquier forma de acoso, violencia o discriminación es incompatible con los valores de la Universidad y será tratada con seriedad. (Valor institucional equidad, inclusión y responsabilidad social).
2. **Prevención:** La prevención es la base de nuestra política. Se promoverá una cultura institucional que fomente el respeto y la colaboración, reduciendo los riesgos psicosociales que puedan originar conductas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. (Valor institucional equidad, inclusión y responsabilidad social).
3. **Confidencialidad:** Todo procedimiento de denuncia se llevará a cabo con estricta confidencialidad, garantizando la protección de la privacidad de todas las personas involucradas. (Valor institucional probidad, ética y transparencia).
4. **Participación:** Se promoverá un enfoque participativo en la implementación y mejora continua de esta política, involucrando a la comunidad universitaria en



la identificación de riesgos y en la creación de soluciones. (Valores institucionales pensamiento crítico y libertad de expresión y democracia).

5. **Mejora continua:** Los procesos de gestión preventiva serán revisados cada dos años, asegurando su efectividad y adaptación a las necesidades del entorno laboral. Se establecerán metas claras y medibles, así como indicadores que permitan evaluar el avance y el impacto de las acciones implementadas. Este enfoque garantizará la actualización periódica de la política, abordando de manera oportuna los desafíos emergentes y promoviendo un ambiente de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo para todos. (Valor institucional equidad, inclusión y responsabilidad social).
6. **Perspectiva de Género e Interseccionalidad:** Esta política integrará tanto la perspectiva de género como el enfoque interseccional en todas sus acciones, reconociendo las desigualdades estructurales y las múltiples dimensiones de identidad que afectan a cada persona en el entorno laboral, tales como el género, la etnia, la orientación sexual, la discapacidad, la edad, entre otros. Se garantizará la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su género, orientación sexual, origen o identidad de género, y se promoverán medidas de prevención del acoso y la violencia en el trabajo que sean inclusivas y eficaces, considerando las realidades diversas de cada integrante de la comunidad universitaria. (Valor institucional equidad, inclusión y responsabilidad social).

III. Objetivos

1. **Fomentar un ambiente laboral seguro y respetuoso**, libre de acoso laboral, sexual y violencia, mediante medidas preventivas.
2. **Promover la sensibilización y capacitación continua** sobre las implicancias del acoso y la violencia en el trabajo, asegurando que trabajadores y trabajadoras comprendan sus derechos y deberes.
3. **Establecer medidas claras de actuación** para prevenir, investigar y sancionar de manera eficiente cualquier tipo de acoso o violencia, promoviendo la cultura de tolerancia cero frente a estas conductas, dentro del marco del plan estratégico institucional.
4. **Garantiza el cumplimiento de las normativas y protocolos** en la investigación y sanción de casos de acoso, con medidas claras y procesos transparentes.



IV. Ejes Principales

1. **Sensibilización y Capacitación:**

- Realización de jornadas educativas semestrales sobre las definiciones y consecuencias del acoso y la violencia en el trabajo.
- Capacitación obligatoria para todas las personas trabajadoras; y, especialmente, para quienes tengan cargos de jefatura, en la identificación de riesgos psicosociales y conductas de acoso, así como en el manejo adecuado de situaciones conflictivas.

2. **Espacios de Diálogo y Participación:**

- Promoción de actividades de integración y compañerismo, como jornadas de reflexión, charlas, ferias y eventos comunitarios, para fortalecer los lazos dentro de la comunidad universitaria con el objeto de prevenir situaciones de hostilidad o maltrato.
- Fomento de espacios de participación para que todas las personas trabajadoras aporten en la construcción y mejora de esta política.

3. **Protocolo de Prevención y Actuación:**

- Elaboración de un protocolo formal que integre medidas de prevención, actuación inmediata, sanción y seguimiento de los casos denunciados, que se incorpore al Reglamento Interno de la Universidad.
- Implementación de un sistema de sanciones claras y consistentes para las conductas de acoso y violencia, aplicadas de acuerdo con los principios de equidad, justicia y debido proceso.

4. **Canales de Denuncia:**

- Establecimiento de canales confidenciales y accesibles para la denuncia de casos de acoso o violencia, con procedimientos claros y plazos establecidos para la resolución de los casos.
- Aseguramiento de que las personas denunciantes y personas involucradas reciban medidas de resguardo adecuadas para proteger su bienestar durante el proceso.

5. **Evaluación y Monitoreo de Riesgos Psicosociales:**



- Implementación de encuestas periódicas relativas a riesgos psicosociales con el objetivo de identificar situaciones problemáticas (CEAL SM).
- Creación de un comité interno (institucional), encargado de evaluar y hacer seguimiento de los riesgos psicosociales identificados y las medidas de prevención y correctivas instruidas, dependiente de la Dirección de Personal e integrado por la Directora o Director de Personal, la Subdirección de Personal, su área Jurídica Laboral y su Unidad de Desarrollo de Recursos Humanos.
- La dirección de personal se encargará de hacer seguimiento a las acciones del comité.

V. Implementación y Seguimiento

1. Asignación de Responsabilidades:

- La Dirección de Personal y los Comités de Aplicación del Protocolo de Riesgos Psicosociales de cada Campus, serán responsables de coordinar la implementación de esta política y el seguimiento de su cumplimiento.

2. Evaluación y Mejora Continua:

- Se realizará un monitoreo del impacto de la política mediante encuestas anuales y reuniones de retroalimentación con los trabajadores y trabajadoras. Los resultados serán utilizados para ajustar y mejorar las estrategias y acciones implementadas.

VI. Compromiso Institucional

La Universidad de Concepción se compromete a cumplir fielmente los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, y a través de la presente política preventiva, que recoge estos lineamientos, liderar el cambio hacia un ambiente laboral libre de violencia y acoso, brindando el apoyo necesario a todas las personas trabajadoras para garantizar su integridad física, emocional y profesional.

Este compromiso, también debe ser asumido por todas las trabajadoras y trabajadores, con la firme intención de promover una cultura de respeto y colaboración, asegurando la dignidad de todas las personas.