



Programa Preventivo Del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo Universidad de Concepción

Este Programa Preventivo es un instrumento esencial dentro de la estrategia integral de prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, que debe ser analizado y aplicado de manera conjunta con el Protocolo y la Política de Prevención.

El Protocolo de Prevención del Acoso Laboral y la Violencia en el Trabajo de nuestra Universidad, establece las definiciones necesarias para la correcta interpretación de los términos y conceptos clave asociados a estas temáticas.

A su vez, este programa orienta las acciones específicas y concretas a implementar, alineándose con los principios y objetivos de la política, garantizando una respuesta coherente, integral y efectiva para promover un ambiente laboral seguro y respetuoso.

I. Objetivos del Programa

- 1. Prevenir el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo**, promoviendo un ambiente seguro y respetuoso para todas las personas integrantes de la comunidad universitaria.
- 2. Fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión y la diversidad**, mediante el desarrollo de valores que respalden la convivencia laboral armoniosa.
- 3. Implementar un sistema de monitoreo y evaluación** que permita medir la efectividad de las políticas y procedimientos de prevención, investigación y sanción de conductas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- 4. Garantizar la capacitación continua** en materia de prevención, manejo de conflictos, autocuidado y derechos humanos, con un enfoque específico en la igualdad de género.



II. Estrategias y Acciones Preventivas

1. *Elaboración e implementación de competencias transversales*

- **Acción:** Elaboración e implementación de competencias transversales para perfiles de cargo, que incidan en los diversos procesos de gestión de personas, entre ellos, procesos de concurso, selección y evaluación.
- **Objetivos:**
 1. Fomentar un ambiente laboral seguro y respetuoso mediante la integración de competencias transversales en los perfiles de cargos, procesos de concurso, evaluaciones de desempeño y demás propios del ámbito de gestión de personas, enfocadas en prevenir el acoso laboral y la violencia en el trabajo.
 2. Asegurar que las competencias estén alineadas con los valores institucionales y con las normativas de la Ley N° 21.643 y la Circular 3813 de la SUSESO, asegurando la igualdad de género y la no discriminación
 3. Establecer competencias que promuevan una cultura organizacional inclusiva, respetuosa y colaborativa, en coherencia con el Plan Estratégico Institucional de la Universidad de Concepción, promoviendo la equidad y el respeto a la diversidad.
- **Método:**
 - **Elaboración de un documento oficial:** Contempla las competencias transversales necesarias para todos los perfiles de cargos en la Universidad de Concepción. Este documento deberá ser preparado por la Dirección de Personal, en línea con el Plan Estratégico Institucional, y aprobado por las autoridades universitarias correspondientes.
 - **Inclusión de las competencias en los perfiles de cargos:** Estas competencias se deberán incorporar como requisitos obligatorios en todos los perfiles de cargos para los diversos procesos de gestión de personas.
 - **Evaluación en entrevistas psicolaborales:** Las competencias transversales serán evaluadas en las entrevistas psicolaborales que deban desarrollarse, utilizando herramientas como pruebas psicométricas y entrevistas.
 - **Evaluación periódica en el desempeño:** Durante las evaluaciones del desempeño de trabajadoras y trabajadores, se evaluarán estas competencias, de manera que se ajusten a los criterios establecidos en el Plan Estratégico Institucional y la normativa vigente.
 - **Consideración de las competencias en el proceso de despido:** En los casos donde se deba evaluar la terminación del contrato de trabajo como resultado de la acreditación, en la investigación pertinente, de la existencia de acoso laboral, estas competencias transversales se tomarán en cuenta como criterio complementario para determinar la



gravedad de los hechos y determinar si el comportamiento del trabajador/a contraviene los principios institucionales y las normativas contra el acoso laboral.

Competencias transversales propuestas:

1. Respeto por la diversidad
2. Comunicación efectiva y no discriminatoria
3. Trabajo en equipo y colaboración
4. Manejo de conflictos
5. Ética y responsabilidad

Indicadores de éxito:

- **Documento oficial** de competencias transversales de la Universidad de Concepción elaborado y aprobado.
 - **Incorporación en los perfiles de cargos:** porcentaje de perfiles cargos que incluyen las competencias transversales como requisitos obligatorios en los procesos de selección.
 - Porcentaje de personas seleccionadas que evidencian un nivel medio o alto en las competencias transversales (meta: 70%).
 - Resultados de encuestas CEAL SM bienales reflejan mejora en los indicadores de riesgos psicosociales tras la incorporación de las competencias transversales.
 - **Reducción de incidentes de acoso laboral:** Monitorear el número de incidentes reportados de acoso laboral antes y después de la implementación de las competencias transversales, comparando la cantidad de casos.
- **Responsables:** Esta estrategia debe ser implementada en colaboración con todas las unidades y reparticiones pertinentes, como las Unidades de Desarrollo de Recursos Humanos y de Seguridad y Salud Ocupacional, así como el área jurídica y aquellas abocadas a la prevención del acoso laboral, todas ellas dependientes de la Dirección de Personal, Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual. Se resguardará que todas las acciones deben guardar coherencia con los valores institucionales de la Universidad de Concepción, como la equidad, la inclusión y la responsabilidad social.
 - **Plazo:** Dos años desde la publicación del presente programa

2) Capacitación y Sensibilización Continua

- **Acción:** Implementación de programas de sensibilización y formación en temas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Estas capacitaciones estarán dirigidas a todo el personal universitario y se realizarán semestralmente.
-



- **Objetivo:** Fortalecer las capacidades del personal universitario en la comprensión, prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual, violencia en el trabajo y discriminación, mediante acciones formativas y de sensibilización periódicas.
- **Método:**
 - Talleres interactivos y formativos focalizados.
 - Cursos online accesibles y disponibles periódicamente para todo el personal, tales como “Técnicas de aplicación de buenas prácticas de género y diversidad en la Universidad de Concepción”; “Técnicas de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo Ley 21.643 (Ley Karin)
 - Charlas de sensibilización y campañas de concienciación (por ejemplo, Día del Buen Trato).
- **Indicadores de Éxito:**
 - Tasa de participación en talleres, charlas de sensibilización y campañas de concienciación **Meta:** Lograr un incremento de un 5% en la tasa de inscripción y participación respecto de la participación actual en los programas existentes.
 - **Tasa de aprobación en los Programas de Capacitación:** porcentaje de personal que aprueba al menos un curso o participa en un taller anual. **Meta:** Alcanzar un 60% del personal universitario capacitado anualmente, de forma gradual.
 - **Satisfacción del Personal con los Programas de Capacitación:** Nivel de satisfacción de las personas participantes con los programas de capacitación, medido a través de encuestas post-capacitación, evaluando la relevancia, claridad y efectividad de los contenidos impartidos. **Meta:** Alcanzar un 90% de satisfacción entre los participantes respecto a la calidad de los programas de capacitación.
- **Responsables:**

DIRPER (Dirección de Personal): Responsable de coordinar la ejecución de los programas y de gestionar la inscripción del personal.

DEGyD (Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual): Responsable de proporcionar contenidos específicos en materia de género y acoso sexual y de coordinar campañas de sensibilización.
- **Plazo:** Evaluación final en diciembre de 2026, con revisiones anuales de los indicadores.

3) Inducción para Nuevos Ingresos

- **Acción:** Incorporar un módulo obligatorio en el proceso de inducción de nuevas personas trabajadoras que aborde la política de prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.



- **Objetivo:** Promover desde el inicio una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión y el trato digno, alineando a las nuevas personas trabajadoras con los valores institucionales y la política de prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.
- **Método:**
 - Incorporación de módulo de buen trato en inducción institucional, abordando la política de prevención del acoso y los valores de la Universidad.
 - Distribución digital del contenido a través de correo institucional y plataformas digitales, en caso de incorporación de trabajadores nuevos
 - Distribución de materiales explicativos sobre los derechos y deberes relacionados con el buen trato en el entorno laboral.
- **Indicadores de éxito**
 - **Tasa de Inclusión del Módulo en el Proceso de Inducción:** Porcentaje de nuevas personas trabajadoras que completan el módulo de inducción en prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo como parte de su proceso de inducción. **Meta:** Asegurar una participación del 100% de las nuevas personas trabajadoras en el módulo obligatorio de inducción.
 - **Nivel de Comprensión y Satisfacción con el Módulo de Inducción:** Porcentaje de nuevas personas trabajadoras que, al finalizar el módulo, demuestran haber comprendido los conceptos clave sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, medido a través de una evaluación post-inducción. **Meta:** Lograr que al menos el 90% de las nuevas personas trabajadoras aprueben la evaluación de contenido de su proceso de inducción.
- **Responsables:**

DIRPER (Dirección de Personal) a través de Unidad de Capacitación, quien ejecuta el proceso de inducción institucional. Así como también Unidad de Desarrollo de Recursos Humanos y Unidad de Contratos, informados de las personas que corresponden a nuevos ingresos.
- **Plazo:** Evaluación final en diciembre de 2026, con revisiones anuales de los indicadores.

4) Desarrollo de Protocolos Específicos

- **Acción:** Establecer procedimientos claros y accesibles para la denuncia de casos de acoso laboral o sexual y violencia en el trabajo, que incluyan medidas inmediatas de resguardo para las personas denunciantes.



- **Objetivo:** Garantizar a las personas trabajadoras el acceso a canales de denuncia seguros, confidenciales y eficaces ante situaciones de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, asegurando medidas inmediatas de resguardo y acompañamiento, sin riesgo de represalias.
- **Método:**
 - Habilitación de canales de denuncia claros (por correo electrónico, por plataforma virtual, presencialmente, etc.).
 - Activación de medidas de resguardo para protección de personas denunciantes.
 - Asesoría y acompañamiento psicológico para las personas afectadas.
- **Indicadores de éxito**
 - **Tiempo de respuesta y activación de medidas de resguardo:** Promedio de tiempo entre la recepción de una denuncia y la implementación de medidas de resguardo para la persona denunciante (como la separación de las personas involucradas, cambios en las tareas, entre otras.) **Meta:** Implementar medidas de resguardo en un plazo máximo de 24 horas desde la recepción de la denuncia, garantizando una respuesta inmediata para proteger a las personas afectadas.
 - **Satisfacción con el proceso de denuncia y acompañamiento:** Porcentaje de personas afectadas que reportan estar satisfechas con el proceso de denuncia y las medidas de acompañamiento (incluyendo la asesoría psicológica), medido a través de encuestas de satisfacción dirigidas semestralmente a las personas que hayan realizado denuncias. **Meta:** Obtener un 80% de satisfacción en las encuestas de seguimiento sobre el acompañamiento y las medidas tomadas tras la denuncia, indicando que los procedimientos son efectivos y brindan apoyo adecuado a las víctimas.
- **Responsables:**

DIRPER (Dirección de Personal) y DEGYD (Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual), encargadas de supervisar la implementación de los protocolos y garantizar que se cumpla con las medidas de resguardo y acompañamiento adecuado.
- **Plazos:** Estos indicadores serán evaluados bienalmente para garantizar la efectividad continua de los protocolos, con el objetivo de mejorar y ajustar los procedimientos conforme a los resultados obtenidos.

5) Monitoreo y Evaluación de Riesgos Psicosociales

- **Acción:** Realizar evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales en el ambiente mediante aplicación de cuestionario CEAL-SM a los trabajadores y trabajadoras, con el fin de implementar medidas preventivas y planes de mejora continua.



- **Objetivo:** Identificar oportunamente focos de riesgo psicosocial que puedan derivar en acoso o violencia, promoviendo una cultura preventiva

- **Método:**
 - Aplicación bienal del instrumento CEAL-SM a trabajadoras y trabajadores de la institución.
 - Análisis de resultados, identificando unidades, centros o dimensiones con riesgo medio o alto.
 - Diseño e implementación y seguimiento de planes de acción correctivos, orientados a mitigar los factores de riesgo detectados.

- **Indicadores de éxito**
 - **Porcentaje de Participación en las Evaluaciones:** Porcentaje de trabajadores y trabajadoras que participan en las evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales. **Meta:** Lograr una participación del 60% del personal en las evaluaciones periódicas, asegurando que la mayoría de los y las trabajadoras estén involucradas en el proceso de monitoreo.
 - **Reducción de áreas críticas identificadas:** Porcentaje de unidades, centros o dimensiones que presentaban riesgo medio o alto y que muestran mejoras tras la implementación de los planes de acción. **Meta:** Reducir en un 30% las áreas con riesgo medio o alto en un plazo de dos años tras la ejecución de acciones correctivas, según los resultados comparativos de CEAL-SM.

- **Responsables:** Comité de Aplicación, DIRPER

- **Plazo:** bienal, siguiente periodo de entrevistas 2026.

6) Fomento de la intervención temprano como mecanismo de resolución de conflictos

- **Acción:** Promover la intervención temprana ante situaciones de conflicto laboral, mediante la capacitación de jefaturas en resolución pacífica y el fortalecimiento de la Mediación Universitaria como mecanismo institucional para prevenir la escalada de conflictos hacia situaciones de acoso o violencia en el trabajo.

- **Objetivo:** Evitar que los desacuerdos laborales escalen a situaciones de acoso o violencia, mediante la intervención oportuna de líderes formados en resolución de conflictos y el uso activo de de mediación institucional.



- **Método:**
 - Formación de líderes y jefaturas en la identificación temprana de indicadores de acoso y violencia, y en técnicas de resolución pacífica de conflictos
 - Promover la utilización y derivación oportuna a la instancia de Mediación Universitaria.
- **Indicadores de éxito:**
 - Cantidad de líderes o jefaturas que han completado formación en intervención temprana. Meta: Aumentar de forma progresiva las jefaturas con capacitación en esta área.
 - Reducción gradual del número de denuncias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Indicadores de Acoso y Violencia



- **Responsables:** DIRPER Mediadora Universitaria, DEGYD, DIRPER, Comité de Aplicación del Protocolo de Riesgos Psicosociales en sus organismos de origen.
- **Plazo:** actividad de desarrollo permanente a evaluar en diciembre de 2026.

7) Promoción del bienestar laboral y la salud mental

- **Acción:** Desarrollar e implementar programas de bienestar dirigidos a todas las personas trabajadoras, que incluyan estrategias para la gestión del estrés, promoción de la salud mental, actividad física y fortalecimiento de hábitos de vida saludable, contribuyendo mejorar el bienestar en el entorno laboral.
- **Objetivo:** Reducir el impacto de las situaciones de acoso o violencia en la salud mental de las y los trabajadores, creando un ambiente de trabajo más saludable.
- **Métodos:**



- Desarrollar talleres preventivos de salud mental, manejo del estrés, ansiedad y autocuidado emocional dirigido a personas trabajadoras.
- Ejecutar eventos institucionales de convivencia y actividades de bienestar (por ejemplo, que vuelva el carnaval, fiesta de primavera, caminatas, entre otras)
- Generar un sistema de monitoreo y registro de actividades de autocuidado realizadas directamente por los organismos y facultades.
- **Indicadores de éxito**
 - **Tasa de Participación en los Programas preventivos de Salud Mental:** Incrementar el porcentaje de trabajadores que participen en programas preventivos de salud mental.
 - Porcentaje de actividades que implementan mecanismo de registro formal de participantes (formulario, lista, plataforma). **Meta:** Que el 50% de actividades desarrolladas cumplan con un mecanismo de registro de participación.
- **Responsables:** UAPPU, Unidad de Desarrollo de Recursos Humanos, DIRPER Unidad Desarrollo social.
- **Plazo programado:** a evaluar en diciembre de 2025.

8) Revisión periódica de la Política y el Programa de Prevención, así como de los Procedimientos asociados.

- **Acción:** Realizar una revisión bienal, coincidente con la aplicación del CEAL-SM, de la política institucional de prevención, el programa preventivo, sus protocolos y medidas implementadas, a fin de evaluar su efectividad y realizar ajustes necesarios.
- **Objetivo:** Garantizar que todos los instrumentos se mantengan actualizados, alineados con las necesidades emergentes de la Universidad y con las normativas legales vigentes.
- **Método:**
 - Aplicación de instrumento CEAL-SM
 - Revisión interna de la política, programa preventivo y medidas implementadas a través de los procedimientos.
- **Indicadores de éxito:**
 - **Tasa de Cumplimiento de Revisión Bienal:** Porcentaje de revisiones completadas dentro del plazo establecido cada dos años, coincidiendo con la revisión de CEAL SM. **Meta:** Realizar la revisión de la política, programa, protocolos y medidas preventivas en un 100% de las ocasiones dentro del plazo estipulado (cada dos años).



- **Porcentaje de ajustes implementados tras la revisión:** Porcentaje de ajustes realizados a la política, el programa y los procedimientos tras cada revisión, basados en los resultados de las encuestas, cuestionarios, y casos resueltos. **Meta:** Implementar ajustes al menos en el 60% de las recomendaciones o hallazgos derivados de la revisión, con el fin de mejorar la efectividad de las medidas de prevención y garantizar que se alineen con las necesidades y normativas vigentes.
- **Responsables:** Comité de Aplicación de Protocolo de Riesgos psicosociales y DIRPER.
- **Plazo:** diciembre de 2026.

9) Fortalecimiento de la Cultura de Buen Trato

- **Acción:** Generar campañas permanentes para promover el respeto mutuo, el trato digno y la cultura del buen trato dentro de la comunidad universitaria.
- **Objetivo:** Erradicar cualquier forma de comportamiento incívico o sexista en el trabajo, promoviendo los buenos tratos, la empatía y la colaboración entre las y los trabajadores universitarios.
- **Métodos:**
 - Implementación bianual de una campaña institucional denominada “La semana del buen trato”, con el propósito de reforzar las comunicaciones y cultura de buenas prácticas, utilizando afiches gráficos de sensibilización dispuestos en lugares de uso común, banner en páginas estratégicas y envío digital para personas que trabajan en terreno, a objeto de ampliar cobertura y visualizaciones.
 - Ejecutar Programa de estímulos al buen trato, que involucre actividades de reconocimiento, concursos de talentos y la creación participativa de slogans asociados a la temática.
 - Actualización del Decálogo del Buen Trato, producción de gráficas institucionales, e imágenes adaptadas para plataformas digitales y sociales.
- **Indicadores de éxito:**
 - **Participación institucional:** Porcentaje de organismos o reparticiones que participan en las actividades desarrolladas durante la semana del buen trato respecto de organismos y reparticiones totales.
 - **Cobertura comunicacional:** Lograr que al menos el 50% de los trabajadores/as sean expuestos a las campañas de sensibilización y visualización en la semana del buen trato, mediante soportes físicos y envíos digitales.



- **Ejecución programada:** Registro y cumplimiento del desarrollo de las campañas bianuales, con una meta del 100% de ejecución según lo planificado.
- **Responsables:** Comité de Aplicación de Protocolo de Riesgos psicosociales DIRPER y DICOM y DEGYD y mediación universitaria.
- **Plazo:** diciembre de 2025.

10. *Procesos de seguimiento de equipos de trabajo post incorporación de investigación de por acoso laboral*

- **Acción:** Implementar un proceso de reincorporación para la persona denunciante de acoso laboral, luego de finalizada la investigación y tras haberse acreditado el acoso. Este proceso será ejecutado por la Unidad de Desarrollo de Recursos Humanos, preferentemente por la misma persona encargada de ejecutar los procesos de reintegración en casos de enfermedades profesionales de salud mental.
- **Objetivos:**
 - Reintegrar de manera efectiva a la trabajadora o trabajador al entorno laboral, asegurando que se sienta respaldado y protegido, tras haber pasado por un proceso de acoso laboral.
 - Garantizar la seguridad psicológica del trabajador o trabajadora que es parte de denuncia al retomar sus funciones, promoviendo un ambiente laboral respetuoso y libre de hostigamiento.
 - Prevenir futuros incidentes de acoso laboral mediante la aplicación de medidas correctivas específicas para el caso, que estén alineadas con los valores institucionales y las políticas de bienestar laboral.
 - Fomentar un ambiente inclusivo y de respeto, promoviendo la rehabilitación psicosocial del trabajador o trabajadora dentro de su rol en la organización.
- **Método:**
 - Evaluación de la situación: tras la acreditación del acoso, se realizará por la persona encargada de la investigación una evaluación del impacto en la persona trabajadora, tomando en cuenta tanto los efectos psicosociales como los laborales de la situación de acoso.
 - Medidas correctivas: El empleador deberá definir y aplicar medidas correctivas que puedan incluir cambios de funciones, ajuste de horario, asignación a un nuevo equipo de trabajo, o cualquier otra acción que garantice un ambiente de trabajo seguro y libre de acoso. Estas medidas también pueden incluir una capacitación sobre respeto en el trabajo para las personas integrantes del equipo donde la persona se reincorpora, si es que así lo requiere.



- Reintegro progresivo: Si se requiere, el proceso de reincorporación será gradual, permitiendo un reinicio parcial de actividades con apoyo psicológico y sesiones de acompañamiento. Se dará espacio para ajustar tanto las expectativas laborales como el proceso personal de adaptación.
- Seguimiento y retroalimentación: Durante el proceso de reintegro, se llevará a cabo un seguimiento regular con la persona afectada, para evaluar el estado de su bienestar y el clima laboral. Se organizarán reuniones de retroalimentación entre la persona reintegrada y su superior directo (que no hubiese estado implicado en la situación de acoso), así como con su equipo de trabajo, en conjunto con la UDRH, para ajustar el proceso y proponer a la Directora de Personal nuevas medidas correctivas si fuera necesario.
- **Indicadores de Éxito:**
 - **Porcentaje de reincorporación exitosa:** El número de trabajadores o trabajadoras que se reincorporan sin incidentes adicionales de acoso laboral, respecto al total de personas afectadas.
 - **Reducción de conflictos laborales:** Número de conflictos o quejas relacionadas con el ambiente laboral en los primeros tres meses tras la reincorporación.
- **Responsables:**
 - Unidad de Desarrollo de Recursos Humanos (UDRH): Responsable de ejecutar el proceso de reintegro laboral y aplicar las medidas correctivas correspondientes en conjunto con el organismo afectado. Superior directo/a del trabajador o trabajadora: Encargado de supervisar el desempeño y garantizar un ambiente respetuoso. Y Responsable del área jurídica a cargo del cumplimiento de resoluciones internas: Supervisará el cumplimiento de las medidas correctivas y la efectividad del proceso de reintegración.
- **Plazo:**
 - El proceso de reintegración progresiva deberá comenzar a ejecutarse en un **plazo máximo de 30 días corridos** tras la dictación de la resolución definitiva del procedimiento de investigación y la determinación de las medidas correctivas por parte del empleador.
 - Las reuniones de seguimiento se llevarán a cabo de forma **mensual durante tres meses** luego de la reincorporación efectiva.

11. Mecanismo de Reparación Integral: Atención Psicológica

- **Acción:** Brindar acompañamiento psicológico a las personas denunciadas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, de acuerdo con el impacto que las conductas denunciadas hayan provocado. Este servicio será prestado por la Unidad de Apoyo Psicosocial al Personal Universitario (UAPPU) o la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual (DEGyD), según corresponda. El servicio deberá ser solicitado por las



personas afectadas, por lo que tiene el carácter de voluntario. Se garantizarán al menos cuatro sesiones.

○ **Objetivos:**

- Proporcionar apoyo psicoemocional adecuado a las personas afectadas por acoso laboral, violencia en el trabajo o acoso sexual, con un enfoque en los efectos provocados por las conductas denunciadas.
- Garantizar que el servicio de acompañamiento psicológico sea voluntario para las víctimas, quien podrá decidir si desea acceder al acompañamiento, de acuerdo con sus necesidades.
- Determinar el organismo encargado de la prestación del servicio, dependiendo de las características del caso y si las conductas denunciadas implican discriminación por género o diversidades sexogenéricas.

○ **Método:**

- Derivación: El fiscal o fiscalía será responsable de determinar qué unidad proporcionará el servicio de acompañamiento psicológico, según la evaluación de las características del caso y sus implicancias.
- Asignación del servicio de acompañamiento:
 - La ofrecerá el acompañamiento psicológico a las personas denunciantes de acoso laboral y violencia en el trabajo, siempre que no se trate de casos con características de discriminación por género o que involucre diversidades sexogenéricas.
 - La DEGYD brindará el acompañamiento psicológico en los casos de acoso sexual, también lo hará cuando, tratándose de casos de acoso laboral, este incluya componentes de discriminación por género o involucre personas pertenecientes a diversidades sexogenéricas.
 - Evaluación: El impacto emocional de las conductas denunciadas será evaluado por las unidades correspondientes (UAPPU o DEGYD). Esta evaluación determinará el tipo de intervención psicológica necesarias.
 - Voluntariedad y sesiones mínimas: El acompañamiento psicológico será voluntario para las víctimas, quienes podrán solicitarlo de manera confidencial. Se garantizarán al menos cuatro sesiones iniciales, con posibilidad de extensión si se considera necesario según la evaluación continua.

○ **Indicadores de éxito**

- Contar con encuesta de satisfacción del usuario o usuaria una vez finalizada la atención brindada.
- Número de personas denunciantes que requieren y utilizan el acompañamiento respecto del total denunciantes.
- Porcentaje de personas trabajadoras capacitadas en prevención de acoso y violencia.
- Número de denuncias resueltas y medidas de protección implementadas.



- Reducción de riesgos psicosociales relacionados con violencia y acoso, identificados a través de CEAL SM.
- **Responsables:** UAPPU, DEGYD, Fiscalías (general, especializada o ad hoc).
- **Plazo:** comienzo de implementación marzo 2026.

IV. Recursos necesarios

- **Humanos:** Personal capacitado en mediación, resolución de conflictos, y salud mental.
- **Económicos:** Presupuesto para capacitación, talleres, actividades de bienestar, y desarrollo de infraestructura para canales de denuncia.
- **Tecnológicos:** Plataformas digitales para cursos online, encuestas anónimas y canales de comunicación seguros.