



Vicerrectoría de
Asuntos Económicos y Administrativos
Universidad de Concepción

Protocolo de prevención del acoso laboral y la violencia en el trabajo



Comunidad que **avanza**

Ley N° 21.643

Amplía conductas

Se elimina el requisito de la reiteración en el concepto de acoso laboral, se incluye el concepto de violencia en el trabajo

Incorpora prevención

Se debe elaborar un protocolo de prevención, informar a las personas trabajadoras los canales de denuncia, ofrecer atención psicológica temprana

Investigación

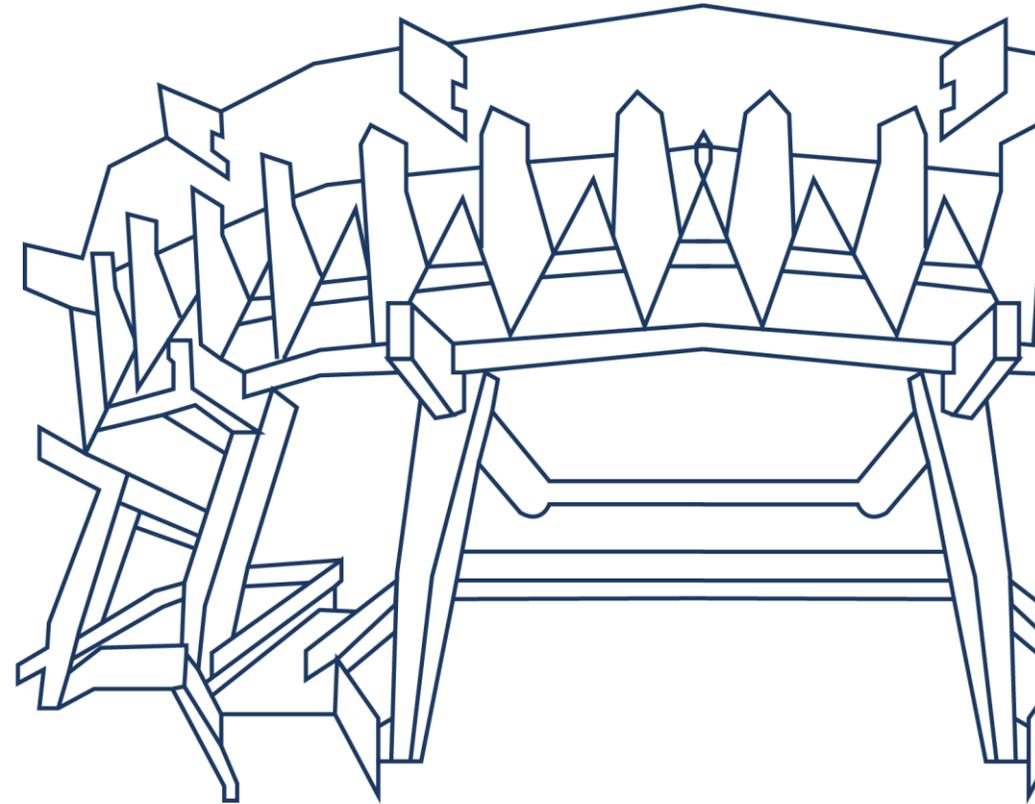
Se incorporan en el Código del Trabajo disposiciones que regulan los procedimientos a los que deberán sujetarse las investigaciones por estas materias

En vigencia a partir del 01 de agosto de 2024



Objetivo del protocolo

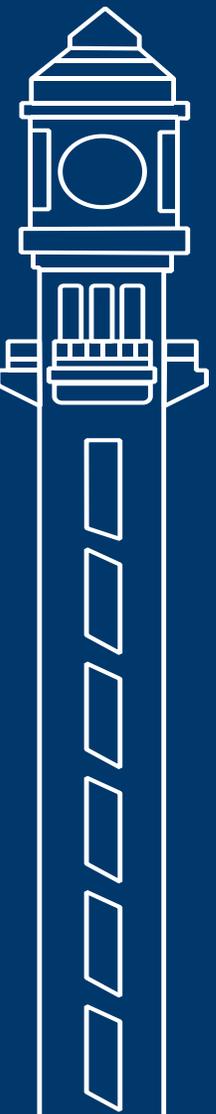
Fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso laboral y de violencia en el trabajo



Objetivo del protocolo

Empleador y trabajadores se comprometen **participativamente** a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo





Alcance

01

**Personal de la Universidad
de Concepción**

02

**Personal de empresas
contratistas y
subcontratistas**

03

**Visitas, transeúntes,
estudiantes, terceros
(violencia en el trabajo)**

Acoso laboral

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por una o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, 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.

Violencia en el trabajo

Son aquellas conductas ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Ejemplos de conductas constitutivas de acoso

- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras
- Uso de nombres ofensivos
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar a alguien
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona
- Obligar a una persona a permanecer sin tareas que realizar o asignar tareas sinsentido
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto



No constituirá acoso

- Retroalimentación de desempeño en general
- Ser objeto de investigaciones administrativas
- Cambios en la organización del trabajo o estructura orgánica de las unidades
- Aplicación de nuevos reglamentos, políticas o procedimientos
- Medidas legítimas de gestión



Principios

Política Nacional de Seguridad
y Salud en el Trabajo

**Universalidad e
inclusión**

**Enfoque
preventivo**

De la seguridad y salud en el
trabajo, a través de la gestión
de los riesgos en los entornos
de trabajo

**Enfoque de
género y
diversidad**

**Respeto a la vida e
integridad física y
psicosocial de las
personas**

**Mejora
continua**

Unidad y coordinación

**Responsabilidad
en la gestión de
riesgos**

**Participación y
diálogo social**

Solidaridad



Vicerrectoría de
Asuntos Económicos y Administrativos
Universidad de Concepción

Derechos y deberes

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
- 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 y violencia en el trabajo

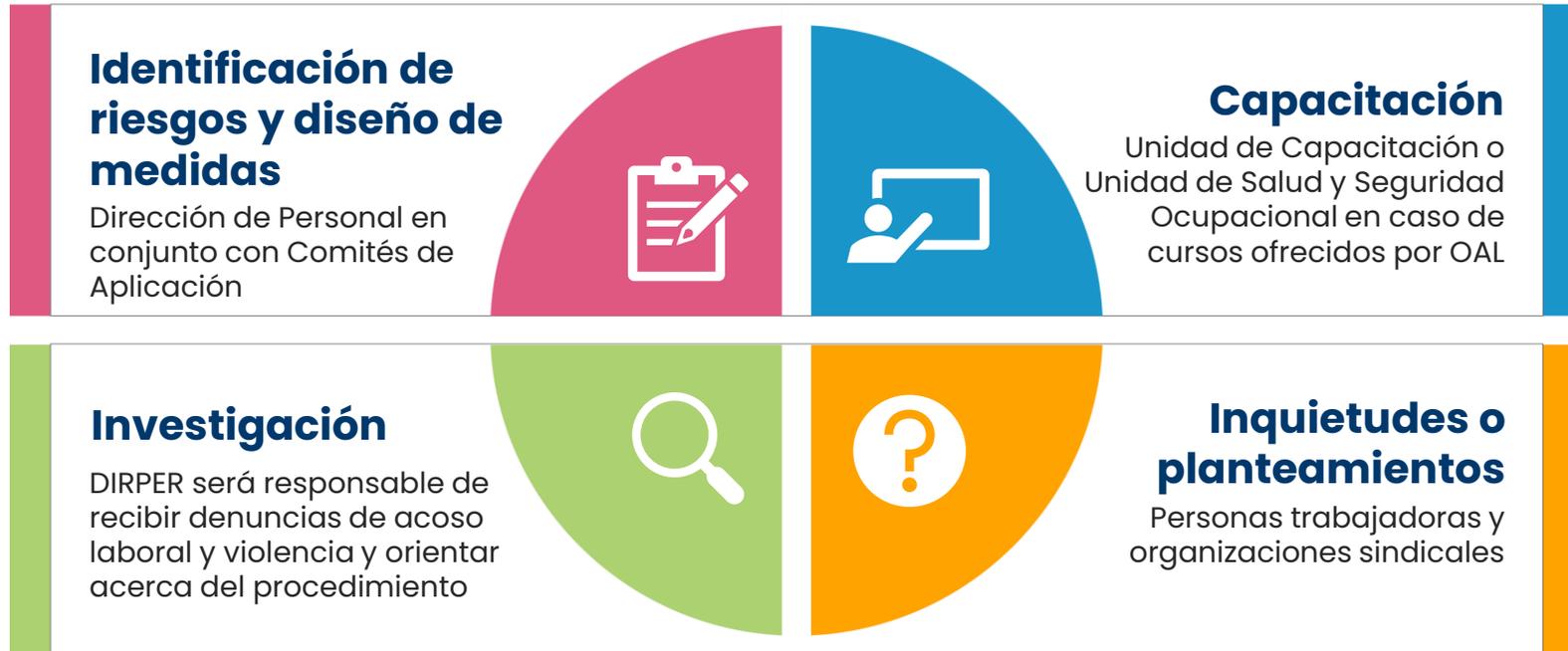


Entidad empleadora

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias y la orientación de denunciantes
- Asegurar confidencialidad de las denuncias y su investigación
- Asegurar que personas no sean revictimizadas y estén protegidas 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



Organización para la gestión del riesgo



Política de prevención

- 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 el acoso laboral y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la institución, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.
- La participación de las personas trabajadoras en la elaboración de la política se materializará a través de los respectivos **Comités de Aplicación del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales**.



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 de acoso laboral o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años.
- La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los miembros de los **Comités de Aplicación del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales**.



Medidas para la prevención

- Se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la **evaluación de riesgo psicosocial** del trabajo.
- Las medidas para abordar la **violencia en el trabajo** serán definidas considerando la opinión del personal de las unidades afectadas.
- Se organizarán actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo.
- Jefaturas y trabajadores se capacitarán en las **conductas** que podrían llegar a constituir acoso o violencia.
- Se **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.



Programa de prevención

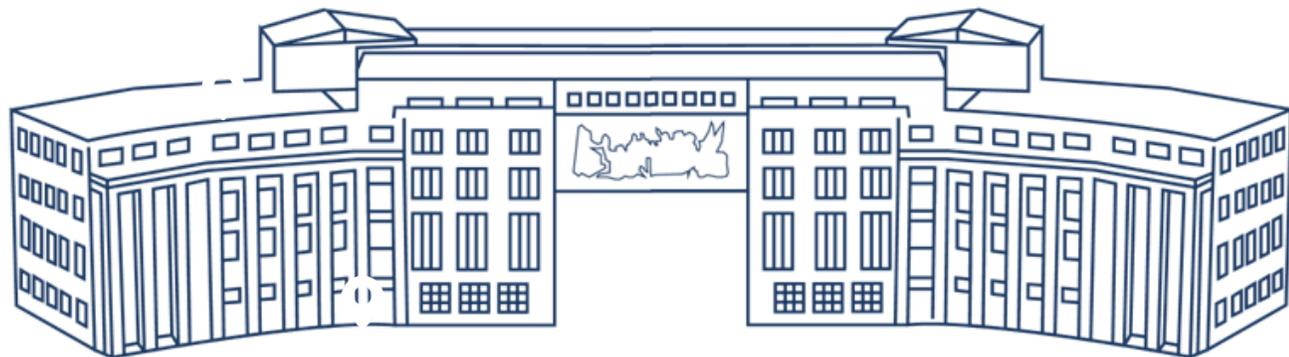
- Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en **el programa de prevención del acoso laboral y violencia en el trabajo**, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.



Mecanismos de seguimiento

- La Dirección de Personal, con la participación de los Comités de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas 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 denuncias por **enfermedad profesional (DIEP)** producto de situaciones de acoso o de violencia; solicitudes de **intervención** para resolver conflictos y 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.





Difusión del Protocolo

Correo electrónico

Publicación en sitios web institucionales

Plataforma de documentación laboral

Anexo a Reglamento del Personal

Suscripción junto a contrato de trabajo



Vicerrectoría de
Asuntos Económicos y Administrativos
Universidad de Concepción

Comunidad que **avanza**