



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

**POLITICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL,
LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO**



I. INTRODUCCION

En el marco de la Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otras materias legales, en materias de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, es que la Universidad del Bío Bío ha desarrollado su política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, buscando siempre consolidar una cultura de pleno respeto a la dignidad de las personas y buen trato, especialmente en hacer efectiva la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres y la equidad de género, y que estos sean reconocidos como sujetos de derechos y obligaciones, en igualdad de condiciones y sin discriminaciones arbitrarias.

En este documento, se declara nuestro compromiso con los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como también con los principios establecidos para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en todos nuestros establecimientos educacionales, de salud y a nivel central, administrados por la Universidad del Bío Bío.

II. NORMATIVA

Este documento está basado en los instrumentos legales que regulan el Convenio N°190, sobre la violencia y el acoso, de la Organización Internacional del Trabajo, recientemente ratificado por el Estado de Chile.

En base a ello, se han realizado las siguientes modificaciones al Artículo 2° del Código del Trabajo:

La Ley N°21.643 en su artículo 1, numeral 1, modifica el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo, contenido en su título preliminar, que señala:

"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. (...)"

La nueva normativa incorpora dos principios relevantes, por un lado, el mandato de que las relaciones laborales deben fundarse siempre en un trato "libre de violencia"; y, por otro, la Universidad de la "perspectiva de género".



Esto se condice con lo señalado en el Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Chile y que entrará en vigor el 12.06.2024 que, en su preámbulo reconoce "el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género": Asimismo, dicho Convenio indica, dentro de sus principios, que todo Estado miembro debe adoptar "un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo" (OIT)

Respecto al primer elemento, es decir, que las relaciones laborales deben fundarse siempre en un trato "libre de violencia", el instrumento internacional, en su artículo 1°, N°1, letra a), indica que, "«violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género", debiendo analizarse estas conductas a la luz de esta definición.

Ahora bien, respecto de la perspectiva de género, resulta útil tener a la vista la definición aportada desde la academia, que ha señalado que:

"el enfoque de género da cuenta de la presencia de una estructura de poder asimétrica que asigna valores, posiciones, hábitos, diferenciales a cada uno de los sexos y por ende estructura un sistema de relaciones de poder conforme a ello, el cual se ha conformado como una lógica cultural, social, económica y política omnipresente en todas las esferas de las relaciones sociales."

(Pautassi, 2011)

Finalmente, el inciso 2° del artículo 2° del Código del Trabajo, identifica como comportamientos contrarios al respeto a las personas y su dignidad, afectando el cumplimiento de los principios referidos, entre otras conductas, el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros, materias que serán tratadas detalladamente a continuación.



a) Acoso sexual

Cabe hacer presente que, la Ley N°21.643 en su artículo 1, numeral 1, mantiene la definición existente en el artículo 2° del Código del Trabajo en, indicando:

"El acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo."

De esta forma, y bajo la perspectiva de género como eje rector de la interpretación de la normativa, este aspecto debe ser tenido a la vista especialmente al evaluar el alcance de la definición, permitiendo determinar si una situación queda comprendida en esta categoría, considerando, a modo de ejemplo, que los mismos hechos podrán tener un impacto distinto o variar su intensidad según quien sea la persona afectada o quien ejerce la conducta, en relación con su contexto, siendo el elemento de género determinante en esta materia.

b) Acoso laboral

Respecto a esta materia, la ley en análisis, en su artículo 1, numeral 1, que modifica el inciso 2° del artículo 2 del Código del Trabajo, señala lo siguiente:

"El acoso laboral, entendiéndose por tal 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, a 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."

Sobre este concepto la principal modificación consiste en la eliminación del requisito de que la conducta de agresión u hostigamiento debía tener el carácter de reiterada.

De esto se desprende que, para que una conducta se considere como constitutiva de acoso laboral deben encontrarse los siguientes elementos:



- i. Que consista una agresión física o ser de aquellas que afectan moralmente a la persona trabajadora;
- ii. Haberse producido una vez o en forma reiterada;
- iii. Ser realizada por cualquier medio;
- iv. Debe ocasionar menoscabo, maltrato o humillación.

Para esto, se entenderá que genera menoscabo, maltrato o humillación cualquier acto que cause descrédito en la honra o fama de la persona afectada, o el acto implique tratar mal de palabra u obra o que los hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados.

Este último aspecto será especialmente relevante para identificar cuando nos encontramos frente a una conducta de acoso laboral, toda vez que la conducta que se busca erradicar y sancionar es aquella que genera un efecto específico en las personas afectadas, a saber, el menoscabo, maltrato o humillación o amenace o perjudique la situación laboral o las oportunidades de empleo.

c) Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Este concepto es incorporado por la Ley N°21.643, en su artículo en su artículo 1, numeral 1, agregando al inciso 2° del artículo 2 del Código del Trabajo lo siguiente:

"La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros."

Sobre este punto, es importante precisar que, si bien, en general, dentro de la Ley N°21.643 se alude simplemente al concepto "violencia en el trabajo", lo cierto es que en la letra c), recién citada, lo definido es la "violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral", es decir, un acto lesivo proveniente de personas externas a la empresa. Lo anterior es relevante, puesto que no se pretende con esta definición establecer que la única forma de violencia en el trabajo es la ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, sino que el objeto es identificar este tipo de violencia dentro de las conductas contrarias a la dignidad de la persona, y otorgar de forma expresa herramientas a las y los trabajadores que les permitan ejercer su derecho a una relación laboral libre de violencia, obligando al empleador a tomar medidas para protegerlas.



d) Modificación en la definición de actos de discriminación.

La modificación incorporada al inciso 40 del artículo 2° del Código del Trabajo consiste en sustituir la frase "u origen social" por la frase "origen social o cualquier otro motivo".

En este sentido, cabe destacar que se mantiene dentro de la definición legal que el acto constitutivo de discriminación debe tener por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, lo que debe ser evaluado para efectos de determinar si un acto debe ser considerado como tal.

III. OBJETIVOS

Objetivo General:

Prevenir el acoso laboral, sexual y cualquier tipo de violencia en la Universidad del Bío Bío, con una perspectiva de género e inclusión, en concordancia con los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y con lo contemplado por la OIT en el Convenio N° 190 sobre la violencia y acoso.

Objetivos Específicos:

- Enmarcar al Protocolo de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo y el Procedimiento de Investigación según los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como también de los Principios para una Gestión Preventiva de los Riesgos Psicosociales.
- Sensibilizar respecto a los riesgos psicosociales asociados a cualquier tipo de acoso o violencia en los lugares de trabajo de todos nuestros trabajadores de la Universidad del Bío Bío.
- Promocionar Campañas de Buen Trato y Buenas Prácticas Laborales para generar lugares de trabajo saludables y libres de discriminación, a través del diálogo y participación de todos los actores involucrados, y realizando educación y capacitación desde una perspectiva de género.



IV. ALCANCE

Esta Política tiene por objetivo llegar a todos los trabajadores de la Universidad del Bío Bío, como también con quienes se relacionan en distintos ámbitos laborales de la universidad.

V. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

a) Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental

En Universidad del Bío Bío nos regimos firmemente por los valores de respeto e integridad de nuestros trabajadores, como hacia los usuarios y nuestra comunidad, prevaleciendo la dignidad tanto física como psíquica de todos los actores que sean parte de la Universidad, siempre con un enfoque de derecho fundamental que resguarde y fomente un ambiente de cuidado y libre de violencia.

b) Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos del trabajo

Desde la Unidad de Prevención de Riesgos y la Unidad de Recursos Humanos de Universidad del Bío Bío, junto a nuestra organismo administrador del seguro social, estamos en constante revisión y actualización de nuestros procedimientos y protocolos que velan por la gestión de riesgos detectados por instrumentos como el Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales en Salud Mental (CEAL SM) , para generar y propiciar la mayor seguridad y salud de nuestros trabajadores para que desarrollen sus labores de forma óptima, eficaz y segura.

c) Equidad de género y diversidad

Desde lo indicado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, entendemos la equidad de género como “el trato idéntico o diferenciado entre hombres y mujeres que resulta en una total ausencia de cualquier forma de discriminación arbitraria contra las mujeres por ser tales, en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus derechos humanos” (Social, 2015), principio por el cual nos enmarcamos en nuestras políticas y protocolos hacia nuestros trabajadores, como también ante nuestros usuarios y la comunidad Universitaria, buscando la no discriminación en ninguno de nuestros establecimientos, y



propiciando la diversidad e inclusión en nuestro quehacer laboral. Es por ello, que las capacitaciones y comunicaciones enmarcadas en la prevención del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo contarán con la perspectiva de género para erradicar cualquier asimetría de poder o de acto discriminatorio en Universidad del Bío Bío.

d) Universalidad e inclusión

Nuestros procedimientos y/o acciones se enmarcarán en la inclusión y universalidad para todos nuestros trabajadores, sin distinción de edad, nacionalidad, etnia, género, credo, discapacidad o cargo laboral, buscando siempre la integración y diversidad, y por sobre todo el respeto y tolerancia en cada una de las acciones realizadas en la Universidad.

e) Participación y diálogo social

La participación y diálogo social en la prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo es fundamental para generar una política validada y socializada por todos los sectores que constituyen la Universidad, considerando Direcciones, asociaciones, jefaturas y todos los trabajadores como parte fundamental de la consolidación de esta política. Es por ello, que esta Política se elaborará de forma participativa con todos los actores mencionados, y se revisará cada dos años, según establece la ley.

f) Mejora continua

Como horizonte continuo de transformación, desde la Universidad nos adherimos al compromiso de siempre estar revisando y mejorando los procedimientos y/o acciones dirigidas al mejoramiento y seguridad de la calidad de vida laboral de nuestros trabajadores, junto a actualizar las normativas que se promulguen en torno al cuidado y salud de estos.

Así mismo, este trabajo irá de la mano de nuestro organismo administrador del seguro social para asegurar la mejor calidad en los procesos referentes a la seguridad y salud de nuestros trabajadores, midiendo semestralmente los indicadores de denuncias que se reciban a través de nuestros canales oficiales de denuncia, y orientando las capacitaciones en los principales focos que se detecten en forma de lograr una prevención futura oportuna y pertinente según la realidad de nuestros lugares de trabajo.



g) Responsabilidad en la gestión de los riesgos

Nos adherimos como Universidad al compromiso de dar cumplimiento a las medidas que se generen en torno al cuidado, prevención y protección respecto a la gestión de los riesgos que se generen en el entorno laboral de nuestros trabajadores, por medio de los resultados pesquisados en el análisis de los indicadores de denuncias, como también a los que indique como resultado el CEAL SM, de forma de generar de forma integral la gestión de los riesgos detectados.

VI. PRINCIPIOS PARA LA GESTIÓN PREVENTIVA EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL LUGAR DE TRABAJO

a) **Política de Tolerancia Cero**

En todos nuestros lugares de trabajo, fomentamos el buen trato hacia y desde nuestros trabajadores, fomentando la tolerancia cero a cualquier tipo de violencia, discriminación o abuso que se pueda incurrir, implementando protocolos y procedimientos que resguarden la dignidad, integridad y seguridad de todos los trabajadores, nuestros usuarios, acreedores, proveedores y la comunidad.

b) **Valores Fundamentales**

Como Universidad del Bío Bío nos comprometemos fehacientemente a otorgar un lugar seguro para trabajar para todos nuestros trabajadores, en el marco de otorgar la seguridad de que no se permitirán actos de acoso o violencia y se entregarán todas las herramientas para prevenir y sancionar dichos actos.

c) **Participación y diálogo social**

Los protocolos y procedimientos que se generen a raíz de la Ley 21.643 serán socializados hacia todos los funcionarios y funcionarias de la Universidad, de forma transversal, fomentando el diálogo y capacitación respecto a la prevención, equidad de género, no discriminación, y cuidado de los funcionarios, de forma que estos también puedan realizar aportes y sentirse parte activa de esta política.



d) Control de los riesgos en su origen

Como Universidad nos comprometemos a potenciar los factores de protección y promoción de buenas conductas en el entorno de trabajo, junto a protocolos complementarios de buen trato que tengan perspectiva de género para la prevención de situaciones de acoso o malos tratos, y sobre todo de apoyo y reparación en casos pesquisados de esta índole.

e) Perspectiva de género

Para generar políticas de prevención de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo es fundamental que se generen con la perspectiva de género, ya que con ellas se podrá abordar estas problemáticas de manera efectiva y equitativa, eliminado cualquier asimetría de poder, y así avanzar hacia entornos laborales más justos, seguros e inclusivos para todas las personas, independientemente de su identidad de género.

VII. DISPOSICIONES FINALES

Difusión y Comunicaciones

Universidad del Bío Bío difundirá esta Política a través de diferentes instancias, con el fin de ayudar a prevenir incidentes al establecer expectativas claras y fomentar un entorno de trabajo seguro y respetuoso desde el principio, dado que cuando quienes trabajan conocen las normas y procedimientos, es menos probable que se produzcan situaciones de acoso o violencia.

Es por ello, que, desde el 01 de agosto de 2024, cuando entre en vigencia esta Ley, se difundirá esta Política, junto al Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral, y violencia en el trabajo y al Procedimiento de Investigación a través de un Comunicado Oficial enviado por correo electrónico institucional de la Universidad, como también en la página web de esta.

Así mismo, se establecerán Reuniones Informativas en todos nuestros establecimientos, para que las Direcciones, Jefaturas y Asociaciones den la bajada de información de la Política, Protocolo y Procedimiento a los trabajadores, de forma que se llegue a una transversalidad y heterogeneidad de la información.



Estas iniciativas serán complementadas con Cartelería y Folletos que promuevan el buen trato y prácticas laborales saludables, como también los principales principios declarados en esta política.

Por último, se incorporará en la programación anual capacitaciones periódicas sobre acoso y violencia en el trabajo, donde se aborde la política y se proporcionen ejemplos prácticos de situaciones y cómo abordarlas.

Vigencia de la Política

La presente política de prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el lugar de trabajo, comenzará a regir a partir del 01 de agosto de 2024, y será revisada cada 2 años, lo que no implica generar actualizaciones y/o modificaciones si la ley lo establece así.