



Política de Prevención del acoso sexual,
laboral y violencia en el trabajo. Ley 21.643.

UMC - INST - XX


POLÍTICA

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO. LEY 21.643.

UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERVANTES


2024

Versión	Autor	Propone para	Fecha	Revisores	Fecha	Aprobó	Fecha
1	SC	Difusión	26-07-2024	VCVM RRHH	29-07-2024	Rectoría	01-08-2024

	<p align="center">Política de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Ley 21.643.</p>	<p align="center">UMC - INST - XX</p>
---	--	--

INDICE

INTRODUCCIÓN	3
DEFINICIONES APLICABLES A LA POLÍTICA	4
PRINCIPIOS Y LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA.....	5
OBJETIVO DE LA POLÍTICA	6
MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	6
MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	9
ESTRATEGIA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN.....	14

	Política de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Ley 21.643.	UMC - INST - XX
---	--	------------------------

INTRODUCCIÓN¹


La Universidad Miguel de Cervantes, patrocina el respeto y la defensa de las personas en toda circunstancia, teniendo como referencia global la Declaración Universal de los Derechos Humanos, asimismo, reconoce y promueve el buen trato, las relaciones laborales libres de violencia, discriminación, con perspectiva de género, y compatibles con la dignidad de las personas.

La Universidad Miguel de Cervantes para el desarrollo de su misión institucional promueve espacios laborales en los que se respeten los derechos de todas y todos los integrantes de su comunidad, resguardando así, el bienestar de las personas. Por tanto, todo acto que contravenga lo antes señalado, es contrario a los valores y principios de convivencia que defiende esta institución.

La violencia laboral, sexual, la discriminación, y la violencia en el trabajo, pueden producir daño en la salud física y/o mental afectando la calidad de vida de las personas que conforman la comunidad universitaria, impactando negativamente en su desarrollo armónico y en la consolidación de sus proyectos de vida. En consecuencia, se requiere de una política y un plan de acción pertinente, que dé respuesta a estos hechos y limite su continuidad.

Con base en lo anterior, la Universidad Miguel de Cervantes dispone de esta Política de Prevención del Acoso sexual, laboral, y de Violencia en el trabajo, la que ajustará cuando así lo requieran las disposiciones, protocolos y el marco normativo para proteger a los miembros de su comunidad de acuerdo con la legislación vigente en nuestro país. La presente Política, es, por tanto, un instrumento institucional que busca promover ambientes seguros y libres de conductas abusivas, violentas y/o discriminatorias.

¹ En atención al Artículo 1° de la Ley N° 21.643 que modifica el Código del Trabajo en materia de Prevención, Investigación, y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo

	Política de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Ley 21.643.	UMC - INST - XX
---	--	------------------------

El contenido de esta política es aplicable a todas y todos los trabajadores de la Universidad Miguel de Cervantes, esto es, académicas, académicos, funcionarias y funcionarios.

DEFINICIONES APLICABLES A LA POLÍTICA²

Las definiciones que se aplican tienen su origen en la Ley N°21.643 que modifica el Código del Trabajo; el Decreto 21 que establece el Reglamento de la Ley, el Código de Ética y Convivencia de la UMC y su Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.


Por consiguiente, se entenderá por:

Acoso Sexual: *“Cualquier acción o conducta 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”.*

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.

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.


² Art. 2° del Código del Trabajo

	<p>Política de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Ley 21.643.</p>	<p>UMC - INST - XX</p>
---	--	------------------------

PRINCIPIOS Y LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA³

Con el fin de sustentar la presente política integral y de guiar las acciones que se derivarán de ella, se presentan a continuación una serie de principios y lineamientos que la comunidad universitaria deberá observar con especial atención:

- i. **Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores como un derecho fundamental:** La Universidad Miguel de Cervantes promueve la protección, el respeto y la defensa de la dignidad, integridad física y psicosocial de las y los trabajadores de la comunidad universitaria, y, ambientes laborales libres de discriminación a la luz de su misión, visión y valores institucionales consagrados en el Código de Ética y Buena Convivencia.
- ii. **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:** La comunidad universitaria tendrá información oportuna, transparente y fidedigna sobre las políticas, planes, reglamentos, protocolos o procedimientos que la institución ejecute en materia de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, y priorizando asimismo, la eliminación o el control de los riesgos para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables.
- iii. **Equidad de género y diversidad:** Tanto en la gestión preventiva, como en las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo, la Universidad aborda estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas.
- iv. **Universalidad e Inclusión:** La Universidad, respetuosa de la legislación nacional y la normativa interna en el sentido de, promover el respeto a todas y todos sus trabajadores, considerando, además, las situaciones particulares que les afecten, en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.
- v. **Participación y Diálogo Social:** La universidad garantiza y promueve la constante participación de toda la comunidad universitaria en la generación de Políticas, Modelos y Procedimientos.

	<p>Política de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Ley 21.643.</p>	<p>UMC - INST - XX</p>
---	--	------------------------

vi. **Mejora continua:** La Universidad está comprometida con el proceso de mejora continua de todo su quehacer institucional, por lo que efectuará revisiones periódicas a sus programas preventivos, los que contendrán metas e indicadores claros y medibles.

vii. **Responsabilidad en la gestión de los riesgos:** La Universidad adoptará todas las medidas posibles para prevenir y eliminar los riesgos y proteger la vida y salud de las y los trabajadores. Asimismo, potenciará factores psicosociales protectores, promoviendo conductas empáticas y constructivas en la comunidad universitaria, condenando aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

³ Política Nacional de Seguridad en el Trabajo 2024 – 2028. Sub Secretaría de Previsión Social


OBJETIVO DE LA POLÍTICA

El objetivo de esta política es establecer el compromiso de la Institución con la erradicación de las conductas definidas precedentemente, a través de dos modelos de acción que permitan abordar los temas de Acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo en la Universidad Miguel de Cervantes:

- Un modelo de protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, y;
- Un modelo de procedimientos de investigación y sanción, y, medidas de resguardo y correctivas.

MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Una de las expresiones más concretas para prevenir las conductas que constituyen acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, es la adopción de medidas de tolerancia cero, tendientes a la erradicación de aquellos comportamientos abusivos.

 <p>UMC UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERVANTES</p>	<p>Política de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Ley 21.643.</p>	<p>UMC - INST - XX</p>
--	---	-------------------------------


La Universidad adoptará medidas destinadas a prevenir, informar y sensibilizar a la comunidad universitaria en materia acoso. Para ello, contará con un modelo de prevención que incorporará lo siguiente:

- a) Un diagnóstico que identifique las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual y laboral al interior de la Universidad, basado en información actualizada contemplando una periodicidad adecuada.
- b) Actividades y campañas de difusión, sensibilización e información sobre el buen trato al interior de la comunidad universitaria, qué se considera como comportamiento inapropiado, acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo; las causas, manifestaciones y consecuencias de estos últimos.
- c) Formación general a mandos, jefaturas, y a aquellos a quienes se les asignen tareas específicas en materia de investigación por denuncias de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo (información legal sobre la materia, habilidades sociales respecto a manejo y resolución de conflictos, etc.).

Medidas Preventivas

Son aquellas acciones o restricciones dirigidas a prevenir los riesgos de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Así, la Universidad teniendo en consideración su Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y de Violencia en el Trabajo, ha determinado lo siguiente:

- i. Las actividades de naturaleza laboral deberán realizarse exclusivamente en las dependencias de la universidad, o de las instituciones con las que exista convenio. Queda prohibido a trabajadoras y trabajadores, realizar las actividades descritas en recintos privados y no autorizados.

	<p align="center">Política de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Ley 21.643.</p>	<p align="center">UMC - INST - XX</p>
---	--	--

- ii. Se promoverá el uso preferente de comunicación laboral por los canales institucionales, tales como; correo electrónico @corp.umc, anexos, chat y sistemas institucionales formales, evitando así el intercambio de información por medios de carácter personal y privados.
- iii. Se evitará la realización de encuentros de naturaleza social de trabajadores/as en recintos externos a la universidad, aun cuando dichas actividades se enmarquen en contextos de conmemoraciones o festividades.

Otras medidas de implementación gradual

- iv. La Universidad adecuará la política de recursos humanos para que incluya una línea de formación y sensibilización en la temática permanente.
- v. Realizar acciones de difusión y capacitación sobre las medidas de prevención y conductas.


Instancias de inducción y entrega de normativa institucional

La unidad de recursos humanos realizará la inducción a nuevos trabajadores sobre la **Política** contra el acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, como también, del **Protocolo**, y del **Procedimiento** de investigación y sanción para casos de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, y de la normativa institucional. Estas podrán ser de carácter presencial o virtual.

En el caso de los docentes, la Inducción debe ser realizada por la Dirección de docencia

MODELO DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

El modelo de investigación y sanción del acoso sexual, laboral, y de violencia en el trabajo se sustenta a los siguientes principios⁴:


	<p style="text-align: center;">Política de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Ley 21.643.</p>	<p style="text-align: center;">UMC - INST - XX</p>
---	---	---

a) Perspectiva de género. Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

b) No discriminación. El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

c) No revictimización o no victimización secundaria. Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

	<p align="center">Política de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Ley 21.643.</p>	<p align="center">UMC - INST - XX</p>
---	--	--


d) Confidencialidad. Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

e) Imparcialidad. Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

f) Celeridad. El procedimiento de investigación será desarrollado por la y las persona que investiga en todos sus trámites, de manera ágil, diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.

g) Razonabilidad. El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

h) Debido proceso. El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas.

 <p>UMC UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERVANTES</p>	<p>Política de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Ley 21.643.</p>	<p>UMC - INST - XX</p>
--	---	-------------------------------

Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.

i) Colaboración. Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

⁴ Artículo 2° Decreto 21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Investigación y sanción⁵.

Ante hechos que se señalen en una denuncia, que den cuenta de comportamientos de acoso sexual, acoso laboral o de violencia en el trabajo que sean realizados o que tengan como destinatarias/os a personas miembros de la comunidad, la Universidad actuará conforme a lo indicado en su Procedimiento de Investigación y Sanción para casos de Acoso Sexual, Laboral y de Violencia en el trabajo, instrumento que establece;


- a) Que el órgano a cargo de la investigación es la Secretaría General de la Universidad, proponiendo sanción el investigador correspondiente, decidiendo la sanción la Secretaría General y en caso de apelación la Junta Directiva de la Universidad.
- b) Los principios básicos que considera⁶
- c) El plazo para desarrollar la Investigación será de hasta 30 días hábiles⁷
- d) Las conductas constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, y de las sanciones asociadas a ellas
- e) El Tratamiento reservado de las denuncias y la investigación⁸.
- f) Medidas de Resguardo adoptadas⁹.
- g) Las sanciones aplicables de acuerdo al mérito de la Investigación y los plazos para su aplicación¹⁰.
- h) Medios y formas de impugnación de la Resolución¹¹.

Artículo 211-B bis Código del Trabajo

⁵ Artículo 2 Decreto 21 Ministerio del Trabajo y Previsión Social Subsecretaría del Trabajo

⁶ Artículo 211-C Código del Trabajo

⁷ Artículo 211-C Inciso tercero del Código del trabajo

	<p align="center">Política de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Ley 21.643.</p>	<p align="center">UMC - INST - XX</p>
---	--	--

Medidas de Resguardo¹².

Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda¹³.

Una vez recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 211-B bis del Código del Trabajo.

En caso de que la Investigación o la gravedad de los hechos denunciados lo ameriten, la Secretaría General, adoptará en forma inmediata alguna de las siguientes medidas de resguardo, sin que esta enumeración sea taxativa¹⁴:

1. La separación de espacios;
2. Redistribución del tiempo de la jornada;
3. Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana (ACHS).

8 Artículo 13 Decreto 21 y Artículo 211-B bis del Código del Trabajo


9 Artículo 211-E Código del Trabajo

10 Artículo 211-E Código del Trabajo

11 Artículo 211-B bis del Código del Trabajo y art 13 del Decreto 21

12 Artículo 3° letra f) del Decreto 21

13 Artículo 211-E Código del Trabajo

	<p align="center">Política de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Ley 21.643.</p>	<p align="center">UMC - INST - XX</p>
---	--	--

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna el empleador podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.


Medidas Correctivas¹⁵.

Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

Se consideran medidas correctivas, aquellas acciones implementadas por la Institución, tales como

- El refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo;
- El otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran;
- La reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias, y;
- Otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

¹⁵ Artículo 3° letra g) del Decreto 21211-E Código del Trabajo

 <p>UMC UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERÁN</p>	<p>Política de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Ley 21.643.</p>	<p>UMC - INST - XX</p>
--	---	-------------------------------

ESTRATEGIA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

La presente política deberá ser objeto de monitoreo y evaluaciones, identificándose al efecto las siguientes medidas específicas:

- a) Le corresponderá a la Unidad de recursos humanos realizar el monitoreo del cumplimiento de los elementos que componen la presente política.
- b) La Secretaría General, será responsable de resguardar la correcta aplicación del Procedimiento de Investigación, y de su actualización cuándo sea pertinente.