

¿Cómo denunciar?

Se deberá llenar el **acta de denuncia/reclamo de acoso sexual, laboral y/o discriminación arbitraria** disponible en el sitio <http://ubb.cl/861666> o bien hacer una denuncia verbal a la autoridad correspondiente (ver el siguiente punto ¿A quién denunciar?) quien deberá llenar, con el relato aportado, el acta mencionada.

¿A quién denunciar?

Cuando el denunciado y/o denunciante es funcionario/a académico/a o administrativo/a se deberá hacer llegar el reclamo al/la **Director/a de Recursos Humanos**.

En el caso de que el acusado sea un/a estudiante se deberá presentar la queja al **Director/a de Desarrollo Estudiantil**.

También es posible presentar la denuncia a **Rectoría o Prorrectoría**, pero considere que la investigación se canalice también por los medios antes señalados.

Una vez ingresada la denuncia, la Unidad que la ha recibido, cuenta con 5 días hábiles para tomar contacto con el/la denunciante y actuar de acuerdo a cada caso.

Serán las autoridades que posean las potestades disciplinarias, quienes decidirán –de acuerdo al peso de los antecedentes– si las conductas denunciadas ameritan una investigación sumarial.

Previamente o en paralelo a lo anterior, la Universidad contará con un procedimiento complementario de apoyo y mediación en la resolución de conflictos.

El proceso es **confidencial** y se garantiza que **todas las partes serán escuchadas**.

¿Cuáles son las posibles sanciones si una persona es encontrada culpable?

Las sanciones son las propias del Estatuto Administrativo

- Censura
- Multa
- Suspensión del empleo
- Destitución

¿Qué pasa si alguien realiza una falsa denuncia?

Si se comprueba una acción maliciosa, con la finalidad de perjudicar la honra, dignidad y estabilidad laboral de una persona, la autoridad, podrá tomar las medidas disciplinarias correspondientes, previa investigación de los hechos falsamente denunciados.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

GUÍA PARA LA ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE:

- ACOSO LABORAL
- ACOSO SEXUAL
- DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA





Cómo identificar los tipos de acoso

Acoso Laboral: toda agresión u hostigamiento reiterados, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral y/o de salud de una persona.

Limitar el contacto social: Ej. Alejarle de forma intencionada del resto, aislarle, evitar que converse.

Desacreditar la capacidad profesional: Ej. Difundir rumores o asignar trabajos que afecten su dignidad o no estén vinculados con su contrato o profesión.

Desprestigiar a una persona: Ej. Realizar comentarios difamatorios. Juzgar su desempeño en forma indebida.

Violencia psicológica: Ej. Gritos, insultos, groserías amenazas.

Violencia física: Ej. Golpes, empujones.



Acoso Sexual: cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por parte de quien lo recibe y cuyo rechazo amenace su situación laboral.

Contacto físico no consentido: Ej. Besos, abrazos u otras tocaciones.

Contacto no consentido: Ej. Bromas o comentarios, gestos o insinuaciones. Llamadas telefónicas o el envío de textos o imágenes de carácter amoroso o sexual.

Persecución: Ej. Cualquier otro comportamiento que discrimine, abuse o humille a otro/a por razón de su género, su orientación o identidad sexual.



La Universidad del Bío-Bío, como garante de que cada uno/a de sus trabajadores/as labore en un ambiente acorde con su dignidad, ha fijado normas, a través del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad¹, para garantizar un entorno de trabajo de mutuo respeto.

Por lo que "queda estrictamente prohibido a todo/a funcionario/a de la Institución realizar cualquier acción que constituya acoso sexual, laboral y/o discriminación arbitraria en contra de otro/a funcionario/a de la Universidad".²

Se considerará que se están transgrediendo las buenas prácticas laborales si:

- Existen conductas de acoso y/o discriminación reiteradas.
- Existen malos tratos de palabra u obra, comentarios que afectan la honra, fama o dignidad; o constituyen una amenaza laboral.
- El/la trabajador/a se siente afectado/a negativamente, lo que se expresa en dificultad en realizar su labor, aumento de ansiedad, estrés, desánimo, irritabilidad, etc.
- La conducta persiste aun cuando se le ha planteado que su accionar es inadecuado.

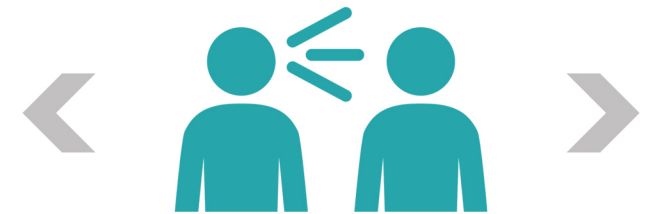
1 | Vigente desde septiembre de 2016. Disponible en el link <http://ubiobio.cl/comiteparitario/reglamento/>

2 | Artículo 63.

Discriminación arbitraria: toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenace el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales.

Burlas: Ej. Mofarse del aspecto físico, discapacidad; nacionalidad, raza, etnia; creencias políticas y/o religiosas; así como de su orientación sexual y/o condición social.

Agresiones físicas o verbales: Ej. Atacar el aspecto físico, situación de discapacidad o condición social de una persona. Atacar las actitudes, creencias políticas; religiosas o vinculadas con su orientación sexual.



¿Qué se debe hacer si se es víctima o testigo de hechos calificables como acoso o discriminación?

Primero **converse**³ poniendo en evidencia que la conducta es ofensiva o desagradable. A veces las personas pueden no darse cuenta de que su proceder es desajustado.

Si conversar no tiene un efecto positivo, **active una denuncia o reclamo**. Esto puede hacerlo cualquier persona que se sienta afectada, o vea que otra es afectada.

La autoridad que tome conocimiento de un acto de acoso o discriminación está obligada/o a denunciarlo. Como segunda medida se intentará la **mediación entre las partes**, ya sea por la jefatura directa, la unidad de convivencia de la Facultad si existiese, o los/las psicólogos/as de la Dirección de Recursos Humanos. Si esta mediación no tiene éxito, se usará como último recurso la instrucción de una investigación sumaria o auditoría académica.

3 | Excepto en los casos que por su gravedad, no se pueda esperar y deba actuarse de forma inmediata, como es el caso de la violencia física.