

¿CÓMO DENUNCIAR?

Se deberá llenar el **Formulario de denuncia de conductas de violencia en el trabajo, acoso laboral y/o discriminación arbitraria**.



Escanee el código QR para descargar el formulario de denuncia.



<http://ubb.cl/745921>

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

Las sanciones son las propias del estatuto administrativo: Censura, Suspensión del empleo, Multa y Destitución.

¿Qué pasa si alguien realiza una falsa denuncia?

La autoridad, podrá tomar las medidas disciplinarias correspondientes, previa investigación de los hechos falsamente denunciados.

La Universidad contará con un procedimiento complementario de atención psicológica temprana otorgado por Mutual de Seguridad.

¿A QUIÉN DENUNCIAR?

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



Quando el/la denunciado/a es **funcionario/a:**

Deberá enviar el formulario al correo canaldenuncia@ubiobio.cl con los detalles de la situación.



Quando el/la denunciado/a es **estudiante:**

Se deberá presentar la denuncia a la **Vicerrectoría Académica**.

Las denuncias serán tratadas con la máxima seriedad y discreción.

Cualquier denuncia que esté relacionada con razones de sexo/género debe realizarse en la Dirección de Género y Equidad (DIRGEGEN).

Una vez ingresada la denuncia

La Dirección de Recursos Humanos tomará contacto con el/la denunciante y actuará 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.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO



GUÍA PARA LA ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE

ACOSO LABORAL

ACOSO SEXUAL

VIOLENCIA EN EL TRABAJO

DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

La Universidad del Bío-Bío, garantiza que cada uno/a de sus trabajadores/as labore en un ambiente acorde con su dignidad, a través del **Reglamento interno de Higiene y Seguridad**, para un entorno de trabajo de respeto mutuo.

“Queda estrictamente prohibido a todo/a funcionario/a de la institución realizar cualquier acción que constituya acoso laboral, sexual y/o discriminación arbitraria en contra de otro/a funcionario/a de la Universidad”.

TIPOS DE COMPORTAMIENTOS INDEBIDOS SEGÚN LA LEY KARIN

Incívicos:

Abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo, y surgen del descuido de las normas sociales.

Sexismo:

Cualquier expresión (acto, palabra, imagen, gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.



TIPOS DE CONDUCTAS SANCIONADAS POR LA LEY KARIN

Acoso Laboral:

Toda conducta, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera repetida, que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores/as, en contra de otro u otros trabajadores/as, por cualquier medio, 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 de empleo.



Acoso Sexual:

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.

Violencia en el trabajo:

Ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a los trabajadores y trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.



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.



Se debe tener presente que existen conductas que **NO** son consideradas acoso, violencia y tampoco son comportamientos incívicos:¹

- Comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo.
- Comentarios relacionados a las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo.
- La implementación de medidas disciplinarias.
- Asignar y programar cargas de trabajo.
- Cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto.
- Informar a un/a funcionario/a sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.
- Informar a un/a funcionario/a sobre un comportamiento inadecuado.
- Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones.

1. Circular nº3, de fecha 12 de julio de 2024, Imparte instrucciones sobre Ingreso de denuncias ante la Dirección del Trabajo por Ley 21.643 (Ley Karin).