



UNACH

UNIVERSIDAD ADVENTISTA
DE CHILE

**POLÍTICA Y PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, TRATAMIENTO Y
REPARACIÓN ANTE EL ACOSO, ABUSO, VIOLENCIA SEXUAL Y
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

CAD 04082022-247

POLÍTICA Y PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, TRATAMIENTO Y REPARACIÓN ANTE EL ACOSO, ABUSO, VIOLENCIA SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

UNIVERSIDAD ADVENTISTA DE CHILE

INTRODUCCIÓN

Las situaciones de acoso, abuso y violencia sexual han constituido un fenómeno recurrente en la sociedad, que afecta a nivel individual a las víctimas, provocando efectos físicos y psicológicos negativos; limitando o restringiendo el ejercicio de derechos fundamentales como la educación, el trabajo o el libre desplazamiento. Estas situaciones configuran un clima intimidante, incómodo e inseguro tanto para las víctimas como para la comunidad, que tensiona y puede interferir el normal desarrollo de las actividades universitarias en todos sus estamentos.

El Derecho Internacional de los Derechos Humanos reconoce que *“la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente el goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre y el acoso sexual es una de sus múltiples y complejas manifestaciones”* (Naciones Unidas, 1993). Si bien las víctimas y los acosadores pueden ser hombre o mujeres, según diversas investigaciones se encuentra documentado que el acoso sexual afecta en mayor medida a las mujeres; es así que, *“Es nueve veces más probable que una mujer deje su empleo como consecuencia de un acoso sexual que lo haga un hombre”* (Naciones Unidas, 1997); en el caso chileno un 28% de las trabajadoras que denunciaron acoso sexual abandonaron su trabajo (Carrasco y Vega, 2009)

Conforme a lo dispuesto en el artículo 2° de la Ley N° 21.369, “El acoso sexual es contrario a la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal y la igualdad de derechos y prohibición de discriminación arbitraria.”

Estos actos pueden ocurrir en todo contexto social y las universidades no están ajenas a esta problemática. El acoso sexual es una forma de violencia sexual que según lo expresado por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos mediante el Comité de la CEDAW incluye: *“Un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”*¹

El Derecho Internacional de los Derechos Humanos reconoce que el acoso sexual no solo menoscaba el derecho de la integridad personal de la víctima, sino que afecta distintos derechos, según el ámbito en el que se desarrolle, pudiendo ser cometido en distintos espacios e instituciones.

¹ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Recomendación General No. 19, supra nota 4, párrs. 17 y 18.

Como comunidad universitaria no nos encontramos exentos de ver este fenómeno presente, ya que, según lo indicado por distintas investigaciones internacionales, *“también es un fenómeno que se da en el ámbito universitario y existen ya numerosas iniciativas y experiencias en muchas universidades del mundo que implementas medidas para prevenir y evitar situaciones de violencia”* (Valls y Otros, 2007). En el contexto universitario el acoso sexual adquiere características y consecuencias específicas, siendo importante como elemento la no aceptación de esta conducta por quien la recibe, por lo que, relaciones amorosas consentidas no constituyen acoso. *“Sin embargo, este consentimiento no puede inferirse del silencio de la falta de resistencia de la víctima”* (Naciones Unidas, 2000)

En virtud de lo anterior, si se es víctima o testigo de alguna conducta de acoso sexual dentro de la institución, está el derecho a denunciar y la Universidad garantizará un procedimiento reservado y legalmente tramitado que proteja a quienes presenten denuncias o testimonios y evite la exposición reiterada y la revictimización.

El presente documento establece el marco conceptual, la política institucional y protocolo respecto de la prevención, denuncia, investigación, sanción, mitigación y reparación de situaciones de acoso, abuso y violencia sexual, desde una perspectiva ética que emana de los principio y valores que inspiran su modelo educativo cristiano, con el interés de mantener y garantizar un clima saludable, respetuoso y positivamente estimulante de convivencia social y académica.

El propósito de esta política y los protocolos subsecuentes es establecer normas y procedimientos orientados a la prevención, y atención integral de situaciones de acoso y violencia sexual ocurridas en el contexto de actividades vinculadas al quehacer universitario, en las que alguno de los involucrados sea un estudiante de la universidad.

Otras formas de acoso que pudieran darse en el ambiente universitario no están dentro del ámbito de aplicación de los presentes protocolos.

I. MARCO IDEOLÓGICO Y JURÍDICO QUE CONTEXTUALIZA LA POLÍTICA Y PROTOCOLOS.

1. La UnACh declara y promueve en su Modelo Educativo el respeto a la dignidad de la persona enmarcado en el Artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, sin distinción alguna fundada en distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, sino que, en el cumplimiento de su misión, comprende que la dignidad humana es un valor fundamental que se desarrolla por razones inherentes a la condición de seres creados por Dios, de acuerdo a la cosmovisión bíblico-cristiana que la sustenta. En consecuencia, la universidad propicia un estilo de relacionamiento positivo basado en los principios ético-cristianos del evangelio.
2. El marco jurídico general está determinado por la Declaración Universal de los Derechos Humanos que reconoce la igualdad en dignidad y derechos de todos los seres humanos sin distinción alguna, siendo desarrollado por los diversos Pactos de Derechos Humanos

de Naciones Unidas, el sistema interamericano de Derechos Humanos, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre y la Convención Americana de Derechos Humanos (ratificada por Chile en 1990).

3. En 1989 Chile ratificó la Convención sobre la Eliminación de las formas de discriminación contra la mujer, reconociendo como discriminación ***“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer (...), sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (CE- DAW, 1981).***
4. El Derecho Internacional de los Derechos Humanos reconoce por medio de fallo de la Corte Interamericana de Derechos Humanos que la *“violencia sexual se configura con acciones de naturaleza sexual que se cometen contra una persona sin su consentimiento, que además de comprender la invasión física del cuerpo humano, pueden incluir actos que no involucren penetración o incluso contacto físico alguno”*²
5. Respecto de la violencia sexual en espacios de trabajo, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Discriminación en el Empleo y la ocupación hace exigible que los estados que forman parte incluyan en los informes emitidos datos de hostigamiento sexual y las medidas que se han adoptado para la prevención y sanción de dicho comportamiento.
6. En Chile, la Constitución Política tipifica en su artículo 1° que “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. a su vez, el artículo 5° inciso 2 consagra que *“Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.”* De ahí que toda la legislación vigente, debe resguardar el principio de la libertad y dignidad humana en todas las realidades. Del mismo modo, en el artículo 19 N°2 encontramos consagrados el principio de la igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación por razón de sexo.
7. Por su parte, el Código del Trabajo se refiere al acoso sexual sancionándolo y estableciendo en el artículo 2° que *“las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, 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” (Ley N° 20.005, año 2005).*
8. La Ley General de Educación (N°20.370) en su artículo 10° consagra que los integrantes de la comunidad educativa gozarán del derecho a que *“se respete su integridad física y*

² CIDH, Caso Fernández Ortega y otros vs. México. Sentencia de 30 de agosto de 2010, párr. 119. Caso del Penal Miguel Castro vs. Perú. Sentencia de 25 de noviembre de 2006, párr. 306.

moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes y de maltratos psicológicos.”

9. La Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior promueve políticas que se encuentran orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, así como la protección y reparación de las víctimas, teniendo como fin el establecimiento de ambientes seguros, libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género para todos los que se relacionen con la comunidad educativa en general.
10. El Reglamento del Académico, establece en el Perfil del Académico un marco ético-conductual para las relaciones de los docentes con el resto de la comunidad universitaria, abordando esta problemática en el Artículo 12.5.
11. El Reglamento de Ética y Disciplina Universitaria, expresa en el Artículo 10.4 la obligación de los estudiantes de *“Manifestar conductas de respeto y consideración en las relaciones con sus pares, funcionarios y académicos de la universidad, evitando toda clase de comportamiento sexual impropio dentro del campus y fuera de él. Esto incluye actos que perturben o afecten el pudor y la integridad física, psicológica y emocional de los integrantes de la comunidad universitaria, como lo son las conductas de acoso, coacción y abuso sexual.”*
12. La Política de Inclusión, establece en el punto sobre políticas para evitar otras formas de discriminación que *“La UnACh no discrimina a personas por su orientación o identidad sexual. La cosmovisión bíblica que sostiene nuestro proyecto institucional nos invita a amar a todos. Creados a la imagen de Dios, todos deben ser tratados con dignidad y respeto. Esto incluye a todo tipo de orientación e identidad sexual. Poner en ridículo, abusar u hostigar a una persona por estas razones es incompatible con la filosofía bíblico-cristiana de la UnACh.”*

II. FUNDAMENTOS Y PRINCIPIOS

El acoso sexual afecta el ejercicio de los derechos de quienes son víctimas, creando entornos amenazantes para su desarrollo, lo que es contrario con el carácter educativo y formativo de los organismos universitarios.

Es en virtud de ello, que las universidades e instituciones educativas deben reconocer *“que el acoso sexual es una violación del derecho a la igualdad y el principio de no discriminación de las personas, con la consiguiente transgresión de las disposiciones constitucionales y legislativas que rigen en Chile sobre la igualdad entre los sexos”* (Nash, 2015).

La Universidad Adventista de Chile, cumpliendo su misión, promueve el cuidado y la calidad de vida de los miembros de su comunidad educativa, mediante la consolidación

del buen trato, el respeto y enmarcado en el respeto por la Dignidad Humana, estableciendo ambientes seguros y libres de acoso sexual, abuso, violencia y discriminación de género.

La política universitaria contra el acoso, abuso y violencia sexual se encuentra sustentada en cuatro ejes: el diagnóstico, la prevención, el apoyo a las víctimas, y la investigación y sanción de conductas de acoso, abuso, violencia sexual, según la normativa de la Universidad. Se busca garantizar igualmente la dignidad y seguridad de quienes se encuentren involucrados en los procedimientos de denuncia e investigación.

Las normas que se encuentran en el presente instrumento se entenderán aplicadas sin perjuicio de lo que se encuentra consagrado en el Código del Trabajo, Código Penal, leyes especiales y de la eventual obligación de denuncia según corresponda.

Dentro de los principios que sustentan la política y el desarrollo de la misma se encuentra el respeto de las personas, su dignidad, integridad personal, la igualdad de trato y no discriminación, principio de no revictimización y la presunción de inocencia.

El acoso, abuso y violencia sexual contradice los principios, valores y creencias de la Universidad Adventista de Chile, por lo que busca prevenir y desarrollar acciones que erradiquen el mismo.

III. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Erradicar el acoso, abuso y violencia sexual, mediante el desarrollo de políticas internas que permitan prevenir, investigar y sancionar, así como, proteger y reparar a las personas afectadas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Estimular a la comunidad universitaria a reconocer como el acoso, abuso y violencia sexual atentan contra la dignidad y la integridad de las personas.
2. Prevenir el acoso, abuso y violencia sexual.
3. Crear procedimientos para investigar y sancionar el acoso, abuso y violencia sexual.
4. Proteger y reparar a las personas que han sido víctimas de conductas acosadoras, de abuso o violación.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, TRATAMIENTO Y REPARACIÓN ANTE EL ACOSO, ABUSO, VIOLENCIA SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

UNIVERSIDAD ADVENTISTA DE CHILE

I. DISPOSICIONES GENERALES

1. Según lo indicado por la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior en su artículo 3°, la universidad deberá contar con una unidad responsable de la implementación de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género y, de forma separada, contando también con una o más unidades responsables de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación de las víctimas. Unidades que deben serán integradas por personal capacitado en Derechos Humanos, disponiendo de recursos humanos y presupuestarios suficientes y de las facultades para ello.
2. Las acciones que se promuevan en ocasión al cumplimiento de la política, se ajustarán a las disposiciones y normas de la universidad, sin perjuicio de lo contemplado en la legislación nacional.
3. Las políticas y protocolos aquí indicados se aplicarán a todos los miembros de la comunidad universitaria, es decir, personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con la institución.
4. De acuerdo con lo indicado en el Artículo 2° inciso 4 "*la potestad de las instituciones de educación superior de investigar y sancionar de conformidad con esta ley se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por instituciones de educación superior o por personas vinculadas a ellas de conformidad con el inciso anterior, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de dichas instituciones de educación superior.*"
5. Obligaciones, prohibiciones y sanciones internas prevista en estas políticas y el protocolo serán debidamente difundidas a toda la comunidad universitaria, debiéndose incorporar expresamente en los contratos de trabajo, de prestación educacionales, convenios académicos y de investigación y cualquier otro instrumento que fuere celebrado por la universidad, incluido convenios que se celebran a efectos de realizar actividades de esparcimiento y recreación, dando cumplimiento a lo tipificado en el Artículo 9° de la Ley N° 21.369.

6. La institución realizará actividades orientadas al perfeccionamiento, orientación o capacitación del personal, así como revisar y evaluar de forma periódica la pertinencia y funcionamiento del modelo de prevención.

II. CONCEPTOS Y CASOS DE CONDUCTAS DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL EN EL AMBIENTE UNIVERSITARIO.

1. Precisiones conceptuales:

- a. **Acoso sexual:** Conforme a lo expresamente dispuesto en el inciso segundo del artículo 2° de la Ley N° 21.369, como *”cualquier acción, o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.”* El consentimiento debe ser explícitamente manifestado y no se puede deducir de la falta de resistencia o silencio de la víctima. Esto es así porque, en general, en relaciones de desigualdad de poder, las personas pueden sentirse coartadas a expresar su rechazo, incomodidad o molestia.
- b. **Abuso sexual:** se entenderá por tal, aquella acción sexual no consentida, distinta del acceso carnal, que en todo caso implique la presencia de interacción física entre el ofensor y la víctima, según lo descrito por el Artículo 366 del Código Penal.
- c. **Violencia de género:** Cualquier acción o conducta, que ocurra una única vez o de forma reiterada, en la cual se atente contra la vida o el bienestar físico y psíquico de una persona y la misma se realiza en razón del sexo, género, identidad u orientación sexual.
- d. **Discriminación de género:** Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada en la Universidad, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los Derechos Fundamentales de las personas, cuando se funden en razón del sexo, género, identidad u orientación sexual.
- e. **Denunciante:** Persona que realiza una denuncia, misma que puede ser la víctima o un tercero que tomó conocimiento del hecho.
- f. **Denunciado:** Persona identificada como presunta autora de los hechos denunciados enumerados en este protocolo.

- g. **Víctima:** Persona que sufre el acoso sexual, violencia o discriminación de género regulados en este protocolo. No necesariamente es la parte denunciante.
- h. **Unidad de Investigación, sanción, protección y reparación de víctimas:** Entidad disciplinaria, dependiente de Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles, que será responsable de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación de las víctimas; misma que, deberá ser integrada por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género.
- i. **Unidad de políticas, planes y protocolos:** asegurarán que sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género sean elaborados, evaluados y modificados en procedimientos de carácter participativo, que aseguren paridad de género y la representación equilibrada de sus distintos estamentos, respetando los principios de equidad de género consagrados en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.
- j. **Violación:** se entenderá por tal, aquella acción sexual no consentida, consistente en el acceso carnal a otra persona en los términos consagrados en el Artículo 361 del Código Penal.

2. Clasificación de acoso sexual

El acoso sexual puede clasificarse en acoso por chantaje y acoso ambiental:

- a. Acoso por chantaje:

También conocido como "quid pro quo" o "una cosa por otra". Esta forma de acoso se presenta cuando existe una diferencia de poder entre ambas personas y se condiciona una acción determinada a la aceptación de una conducta de acoso sexual o se amenaza con un perjuicio en caso de rechazar la propuesta sexual.

- b. Acoso ambiental

Es un comportamiento indebido de naturaleza sexual que genera un entorno intimidatorio, hostil o humillante en la Universidad.

3. Conductas constitutivas de violencia de género

Las siguientes conductas son ejemplos no taxativos de actos que constituyen violencia de género:

- a. Ignorar de forma deliberada y maliciosa el nombre social de una persona;
- b. Ignorar de forma deliberada y maliciosa el género de una persona;

- c. Realizar comentarios homofóbicos, lesbofóbicos y transfóbicos.
- d. Agredir física o psicológicamente a una persona en razón de su sexo, género, identidad u orientación sexual.
- e. Referirse en forma peyorativa al sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género de una persona.

4. Prácticas constitutivas de acoso y violencia sexual

a. Infracciones Gravísimas. Son faltas gravísimas las siguientes:

- Extorsiones, amenazas u ofrecimientos, como exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima.
- Proposiciones sexuales, promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales (dinero, subir notas, pasar curso, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo, entrega de documentación con anterioridad, etc.).
- Amenaza de perjuicios ante no aceptación de propuestas sexuales (no pasar curso, bajar notas, despido, trabas administrativas deliberadas, etc.); y concesión de ventajas laborales o estudiantiles, o entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades sexuales, obligación a ver pornografía.
- Tocaciones sexuales, sostenidas o breves, no consentidas en zonas íntimas del cuerpo de la víctima.
- Conductas tipificadas como abuso sexual y violación de acuerdo al Derecho Penal Chileno.

b. Infracciones Graves. Son faltas graves las siguientes:

- Manifestaciones verbales presenciales, como comentarios, palabras, lenguaje soez o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos, que incluyen referencias al cuerpo o al acto sexual.
- Manifestaciones no verbales presenciales, como miradas persistentes o sugestivas que denoten interés sexual; sonidos, gestos y expresiones alusivos al acto sexual. Manifestaciones por medios digitales, como envío de correos electrónicos o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual; llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual; divulgación de contenido sexual que afecte la intimidad del ofendido, en situaciones que menoscaben la integridad emocional y psicológica del ofendido.
- Tocaciones o caricias próximas a las zonas íntimas del cuerpo del ofendido, cintura, caderas o piernas, intentos de dar besos en la boca; acercamientos, arrinconamientos y persecuciones.

c. Infracciones Leves. Son faltas leves las siguientes:

- Atenciones no deseadas, como piropos, regalos, manifestaciones físicas recurrentes y efusivas (abrazos y besos).
- Besos no consentidos en las manos o la cabeza, etc.

- Manifestaciones verbales propias de una vinculación de carácter sentimental en el trato con los otros, no deseado.

III. ORIENTACIONES PARA LA PREVENCIÓN.

Es importante para la prevención del acoso sexual y de la discriminación reconocer el problema y sensibilizar a la comunidad universitaria por medio de acciones permanentes tales como: talleres, seminarios, campañas de información y reflexión acerca de las causas y consecuencias de este problema.

Diagnostico Institucional

La Universidad Adventista presenta, en respuesta al artículo 3 letra *a* de la ley 21.369, un diagnóstico de carácter cuantitativo y cualitativo sobre las actividades de prevención contra el acoso, violencia y discriminación de género y procesos de denuncias contra las mismas que se realizan durante el año académico dentro de la institución, basado en información entregada por los estamentos a cargo.

| DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL SOBRE ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO | | | |
|--|--------------|-------------|----------------|
| Indicador Generales de Prevención | | | |
| Actividades realizadas para la prevención | I SEMESTRE | II SEMESTRE | Total, año |
| Difusión Radial | | | |
| Difusión publicitaria masiva | | | |
| Charlas, talleres o Conferencias | | | |
| Sociabilización de protocolos | | | |
| ¿Acciones nuevas que se implementaran? | | | |
| Indicador General de Denuncias | | | |
| ¿Cuántas denuncias fueron realizadas por semestre | I SEMESTRE | II SEMESTRE | Total, año |
| ¿Cuántas se realizaron desde la comunidad de? | Funcionarios | Docentes | Alumnos |
| ¿A quién se denuncia? | Funcionarios | Docentes | Alumnos |
| ¿Quiénes denuncian? | Funcionarios | Docentes | Alumnos |
| Tipo de Denuncia | Acoso | Violencia | Discriminación |
| ¿Cuántas denuncias fueron resuelta dentro del establecimiento? | | | |
| ¿Cuántas denuncias fueron resueltas por fiscalía? | | | |

| | |
|--|--|
| Duración promedio del procedimiento completo entre denuncia y resolución | |
| ¿Cuántas aplicaron Medidas Reparatorias? | |
| ¿Cuántos Profesionales participaron en el acompañamiento? | |
| ¿Cuántas sanciones se aplicaron? | |
| Responsable de Datos entregados Fecha Firma y timbre Anexos información cualitativa | |

IV. MEDIDAS PREVENTIVAS

En complementación del marco ético-conductual, referidos en el Reglamento del Académico (art. 12.5 y 121 del Reglamento del Académico) y el Reglamento de Ética y Disciplina Universitaria, la universidad adopta un conjunto de normas específicas, orientadas a la prevención de comportamientos y prácticas que vulneran la integridad sexual y emocional de las personas. Estas normas, establecen un marco conductual restrictivo a las relaciones interpersonales, con el propósito de generar un ambiente seguro para la convivencia de los miembros de la comunidad universitaria, independientemente de las motivaciones o consentimientos que haya tras ellas.

1. Se restringen las manifestaciones afectivas y/o sexuales que impliquen contacto físico, entre personas en posiciones desiguales o situación de paridad, sean estas consentidas o no consentidas.
2. Se prohíbe conductas sexuales inapropiadas que atenten contra los principios de la universidad.
3. Se prohíbe el uso de un lenguaje soez, chistes con contenido sexual o alusiones ofensivas a la sexualidad de los estudiantes, docentes o funcionarios de la institución.
4. Se prohíbe cualquier forma de lenguaje y expresiones físicas en el trato personal que denoten acercamientos afectivos de carácter íntimo ajenos a una relación profesional o educacional.
5. No podrán realizarse conversaciones o reuniones privadas entre personas de posiciones desiguales, de distinto sexo, en espacios cerrados a menos que sea ante la presencia de terceros o en ambientes visibles.
6. Se prohíbe comentarios en relación con características físicas de estudiantes, docentes o funcionarios y funcionarias de la institución.

7. Se requiere comunicar a los estamentos correspondientes de la universidad cualquier tipo de Acoso, violencia, agresión o discriminación.
8. Se requiere promover condiciones de igualdad de trato y de oportunidades para todos los estudiantes, docentes y funcionarios y funcionarias.
9. Se prohíbe todo tipo de tratos discriminatorios entre las relaciones de estudiantes, docentes o funcionarios y funcionarias de la institución.
10. Se prohíbe la discriminación por condición social, cultural, religiosa, sexual o de género.
11. No se puede prohibir la participación de los estudiantes, docentes o funcionarios y funcionarias por condición social, cultural, sexual o de género.

V. ACTIVIDADES PARA LA SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

1. Difusión y sociabilización de protocolos de acoso, violencia y discriminación de género.
2. Difusión y sociabilización de buenas prácticas de convivencia basada en el valor del respeto a toda la comunidad educativa.
3. Difusión y socialización medidas y procedimientos ante situaciones de acoso a toda la comunidad educativa.
4. Difusión y publicidad en el campus sobre valores como el respeto, la empatía y la comunicación afectiva.
5. Charlas de sensibilización y discusión permanente sobre la construcción de relaciones inclusivas y de igualdad.
6. Diálogos sobre causas y consecuencias del problema del acoso, violencia y discriminación de Género.
7. Talleres sobre educación emocional para toda la comunidad educativa.
8. Talleres sobre el desarrollo de habilidades sociales como el respeto y la empatía.
9. Capacitaciones sobre todo tipos de violencia.
10. Capacitaciones a la comunidad educativa sobre los diferentes tipos de acoso.
11. Convocatoria a docentes sobre enfoques de género, discriminación y el rol del docente en su prevención.

12. Convocatoria a concurso estudiantil sobre prácticas saludables en una comunidad educativa.
13. Publicidad masiva educativa sobre Derechos Humanos en relación al acoso, violencia y discriminación de género.
14. Entrega de información que facilite la comprensión de las conductas sancionadas por medio de plataformas tecnológicas, medios de comunicación universitarios, entre otros.
15. Capacitación a la comunidad universitaria sobre los Derechos Humanos y perspectiva de género.

VI. Estrategias y medidas de reparación: La universidad velará para que, dentro de sus posibilidades, se provean mecanismos y medios para la reparación emocional y académica a los estudiantes afectados. Corresponderá al Vicerrector de Desarrollo Estudiantil activar los siguientes medios y mecanismos de reparación:

- a. **Diagnóstico de daños, perjuicio y menoscabo sufrido por las víctimas:** Este será realizado por el psicólogo de la VRDE, sobre la base de los antecedentes adjuntados en el proceso.
- b. **Activación de mecanismos administrativos para la ejecución de medidas y acciones reparatorias:**
Implica la articulación, coordinación y seguimiento de las medidas y acciones de reparación con las instancias y áreas de gestión correspondientes. Con la VRA, para las reparaciones de índole académico-curricular (reevaluaciones y ajustes horarios); con el DAAE, para las reparaciones que merezcan apoyos de nivelación académica y psicológico-emocionales. Estos últimos serán tratados siempre por un especialista institucional.

VII. PROCEDIMIENTOS PARA DENUNCIAR, INVESTIGAR, SANCIONAR, MITIGAR Y REPARAR SITUACIONES DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL.

1. **Principios de este procedimiento.** Los procedimientos que se activen en este protocolo cumplirán con los principios establecidos en la ley y además especialmente con:
 - a. **Protección a las víctimas y evitar el proceso de revictimización**
 - b. **Confidencialidad:** La tramitación de este procedimiento será reservada y confidencial. Nadie, fuera de los partes del proceso, podrá saber lo que ocurre a su respecto. La información que se entregue públicamente sobre estos procesos será agregada, con fines estadísticos y anónima.

- c. **Bilateralidad de la audiencia y derecho a defensa:** Los denunciados tendrán en todo momento derecho a defenderse aportando los medios de prueba que estimen conveniente y serán siempre escuchados.

2. Denunciante

Cualquier integrante de la comunidad universitaria, ya sea la víctima de acoso sexual, violencia y discriminación de género o un testigo de dichas conductas.

3. Características de la denuncia

La denuncia puede formularse en forma verbal o escrita.

Al formularse por escrito deberá señalar, en lo posible, los nombres, apellidos y número de cédula de identidad del denunciante y de la víctima, el cargo que ocupa en la institución y cuál es su dependencia jerárquica, de ser el caso; un relato detallado de los hechos materia de la denuncia, indicando fecha y horas si le es posible; el nombre del presunto autor; y, la fecha y firma del denunciante.

Si la denuncia es verbal, la persona que recibe la misma debe levantar un acta por escrito, en la que se registrarán todos los datos señalados en el inciso anterior, firmando quien denuncia y quien recibe la denuncia.

Cada denuncia que se reciba será debidamente tramitada con la información que contenga. Las denuncias podrán ser anónimas y la investigación garantizará el anonimato de la identidad de quien denuncia y la reserva de quienes forman parte de la denuncia tanto víctima como denunciado. El denunciante que decida mantenerse anónimo tendrá siempre el derecho de aportar mayores antecedentes y renunciar a su anonimato. Cuando la denuncia sea anónima, el denunciante debe aportar a lo menos un medio de contacto a la **Unidad de investigación, sanción, protección y reparación de víctimas** para el caso de que sean requeridos mayores antecedentes en orden a avanzar con la investigación de los hechos denunciados.

Cuando fuere imposible avanzar con la investigación por falta de antecedentes suficientes, la investigación quedará archivada.

4. La denuncia se realizará:

- a. de manera presencial en la **Unidad de investigación, sanción, protección y reparación de víctimas**.
- b. A través del correo electrónico denunciaacoso@unach.cl

- c. Ante cualquier autoridad de la institución, quien tiene la obligación de informar en menos de 24 horas a la Unidad de Investigación y Sanción de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

5. Investigación, sanción, mitigación y reparación de situaciones de acoso y violencia sexual serán conocidas y gestionadas de la siguiente manera:

- a. **Unidad de Investigación, sanción, protección y reparación de víctimas:** Unidad universitaria comisionada especialmente para realizar la investigación, evaluar preliminarmente el caso y sugerir sanciones al tribunal disciplinario respectivo.
- b. **Abogado General de la Universidad:** Proveerá asesoría legal durante los procesos investigativos y sancionatorios. Le corresponderá acompañar los procesos de denuncias ante las autoridades policiales y Fiscalía en los casos que se requiera.
- c. **Tribunales de disciplina:** Órganos encargados de conocer el caso, determinar la culpabilidad y sanciones al ofensor e indicar medidas de mitigación y reparación para la víctima. En razón de la condición de estudiante o empleado que tengan los denunciados estos son:
 - i. **Tribunal de Disciplina señalado en los artículos 16 al 20 del Reglamento de Ética y Disciplina Universitaria:** Cuando el denunciado es un estudiante.
 - ii. **Consejos de la Vicerrectoría respectiva:** Estos se constituirán como tribunales de disciplina para conocer casos de acoso y violencia sexual toda vez que la víctima sea un alumno y el denunciado un empleado adscrito a la vicerrectoría en cuestión.
- d. **Tribunales de apelación:** Conocerán de la apelación a las sanciones impuestas en primera instancia por los tribunales señalados en la letra c. pronunciándose en forma final y definitiva:
 - i. Tribunal Superior de Disciplina del art. 19 del Reglamento de Ética y Disciplina Universitaria: Para los casos conocidos por el Tribunal de Disciplina del art. 13 del citado reglamento.
 - ii. Consejo Administrativo: Para los casos conocidos por los Consejos de Vicerrectorías constituidos como tribunales de disciplina.

6. **Procedimientos de la denuncia:**

En lo que sigue, se detallan los procedimientos de denuncia, investigación, mitigación y sanción en todos los casos en que se tenga la concurrencia de un estudiante, ya sea como agraviado o denunciado:

- a. **Formalización de la denuncia:** Las autoridades que reciban la denuncia, sea esta en forma verbal o escrita, deberán dejar constancia escrita de ella en un formulario, debiendo el denunciante suscribir el documento. La denuncia deberá remitirse a la **Unidad de Investigación, sanción, protección y reparación de víctimas** a más tardar al día siguiente hábil. El formulario deberá recoger de manera íntegra el relato del denunciante, salvaguardando aspectos metodológicos esenciales relacionados con la protección del agraviado y su intimidad. Para ello, el Vicerrector de Desarrollo Estudiantil y su equipo de trabajo arbitrará los medios para:
 - i. Proveer asesoría informativa, legal, acompañamiento y contención, a la persona denunciante, dándole garantías de ser escuchada de manera confidencial con respeto de su dignidad, evitando la reiteración innecesaria del relato de los hechos, la exposición pública de lo ocurrido o de datos que identifiquen a la persona denunciante.
 - ii. Designar personas encargadas con experiencia o capacitación en el área y que ayuden a generar confianza y empatía, que no provoque duda de neutralidad o confidencialidad en el denunciante. El equipo deberá estar compuesto al menos de dos personas, una de cada sexo, de tal forma que él o la denunciante pueda elegir a quién entrega su relato.
 - iii. Las declaraciones de la persona denunciante se realizarán sin la presencia de la persona denunciada.
 - iv. En cualquier etapa del procedimiento de investigación, el funcionario o autoridad encargado de instruirlo podrá, si lo estimare oportuno y procedente, recomendar la suspensión o terminación del proceso, y se considerará habilitado para recomendar la sustitución del mismo por una instancia de conciliación o medida alternativa, las que en todo caso se aplicarán únicamente a denuncias que tengan el carácter de menos graves.
- b. **Investigación:** Con la formalización de la denuncia ante quienes corresponda, se inicia el proceso investigativo. La **Unidad de Investigación, sanción, protección y reparación de víctimas** comisionará a una persona o podrá asumirlo ella misma, que deberá tener el rango de directivo o autoridad universitaria vinculada a la unidad académica a la que está adscrito el agraviado y/u ofensor, quién oficiará como investigador y como tal, le corresponderá entrevistar al denunciado y adjuntar información testimonial de ambas partes, a fin de formarse una convicción acerca de la situación denunciada. El investigador comisionado, elaborará un informe, hará una evaluación preliminar del caso y propondrá una sanción, si es que procede, al Tribunal de Disciplina. Para ello:

- i. El investigador dispondrá de un plazo máximo de dos semanas para investigar y presentar su informe al tribunal que conocerá del asunto.
 - ii. En el proceso de investigación como en el informe final, el investigador comisionado contará con la asesoría del Abogado General de la universidad.
 - iii. El proceso investigativo será llevado por la Unidad de Investigación y Sanción de acoso sexual, violencia y discriminación de género cuidando de guardar la reserva debida en función de la protección de la intimidad y derechos de los denunciantes y de los denunciados mientras no se tenga convicción acerca de los hechos, así como resguardar la confidencialidad de todas las partes intervinientes.
- c. **Medios de prueba:** Los hechos y circunstancias controvertidas y pertinentes para la eficaz solución del caso podrán ser probados por cualquier medio apto para producir fe en conformidad a la ley.
- d. **Medidas de mitigación durante el proceso investigativo:** Desde el momento en que se da inicio al proceso investigativo, el Vicerrector de Desarrollo Estudiantil notifica a las partes involucradas del proceso en marcha mediante carta certificada o correo electrónico institucional si estuviese activo el mismo, estableciendo medidas para cautelar la integridad emocional y progresión académica de la persona afectada con la colaboración de los profesionales del CAAE, de la Dirección de Bienestar Estudiantil y la Pastoral Universitaria.

Medidas cautelares: La primera medida de protección arbitrada por la VRDE en coordinación con las autoridades académicas, será imponer restricciones al acercamiento entre denunciados a denunciantes. La persona vulnerada por situaciones de acoso sexual recibirá apoyo psicológico, académico y espiritual, Dirección de Bienestar Estudiantil y **Unidad de Investigación, sanción, protección y reparación de víctimas** por el tiempo que sea necesario.

- e. **Medidas de mitigación post proceso investigativo:** El Tribunal de Disciplina podrá acordar medidas que ayuden en lo sucesivo a reducir los impactos negativos producidos por situaciones de acoso y violencia de género sobre las víctimas y facilitar el tránsito hacia la normalidad emocional y funcional de las mismas. Las medidas en cuestión podrían incluir adecuaciones de clases, horarios y jornadas de trabajo según la condición de estudiante o trabajador que posea la víctima, y atención profesional especializada.
- f. **Sanción:** Los tribunales de disciplina tendrán un plazo no superior a dos semanas desde la recepción de reporte del investigador comisionado, para emitir una resolución de falta y sanción. En dicho período, los tribunales de disciplina podrán solicitar al investigador mayor información. Las sanciones emitidas por los tribunales de disciplina serán de acuerdo a la gravedad de la transgresión y atendiendo a la condición de estudiante o personal de la institución que tenga el ofensor. De acuerdo a la gravedad de la transgresión, se distinguirán 4 niveles de gravedad: menos grave, grave, gravísima y más gravísima. Las sanciones de acuerdo a la escala mencionada serán como se muestra en los cuadros que siguen:

a. Sanciones a estudiantes:

| NIVEL DE GRAVEDAD | SANCIÓN |
|--------------------------|--|
| Leve | Amonestación verbal y apercibimiento por escrito de una sanción de mayor grado en caso de reincidencia. |
| Menos grave | Suspensión académica: Implica la suspensión de la asistencia a clases por un período de 2 a 4 semanas, sin perjuicio del cumplimiento de otros requisitos académicos que tributan a la progresión académica. |
| Grave | Prohibición de matrícula: Implica la prohibición de la matrícula en forma definitiva a partir del siguiente semestre académico, y suspensión de la asistencia a clases por el tiempo que reste del semestre en curso, sin perjuicio del cumplimiento de los otros requisitos académicos que tributan a la progresión académica. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones legales que le corresponda seguir a la universidad en representación de las víctimas. |
| Gravísima | Expulsión inmediata, sin perjuicio de las acciones legales que le corresponda seguir a la universidad en representación de las víctimas. |

b. Sanciones a miembros del personal universitario:

| NIVEL DE GRAVEDAD | SANCIÓN (*) |
|--------------------------|--|
| Menos grave | Amonestación verbal y apercibimiento por escrito de una sanción de mayor grado en caso de reincidencia. |
| Grave | Sanción pecuniaria de hasta un 25% de su sueldo semanal y/o suspensión de becas, ayudas y garantías laborales adicionales y apercibimiento por escrito de una sanción de mayor grado en caso de reincidencia. |
| Gravísima | Término de la relación contractual, invocando el art. 160 del Código del Trabajo, incisos 1.- e) o 7. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones legales que le corresponda seguir a la universidad en representación de las víctimas. |

(*) En el caso de los académicos, se trata de aquellas indicadas en el art. 121 del Reglamento del Académico, que sancionan las faltas referidas a toda forma de acoso sexual, abuso y violencia de género (art 12.5).

Tanto las víctimas como los ofensores podrán apelar de las sanciones al Tribunal Superior de Disciplina, en la medida que lo soliciten y aporten antecedentes no conocidos en la primera instancia. El Tribunal Superior de Disciplina dispondrá para resolver y emitir una resolución final, de un plazo no mayor a dos semanas.

VI. PROCESOS DE DIAGNÓSTICO Y MEJORA CONTINUA

Periódicamente la universidad implementará instancias que permitan dimensionar la ocurrencia del acoso sexual, violencia y discriminación, caracterizar las formas en que se manifiesta, identificar el nivel de conocimiento de normativas y explorar la necesidad de este tipo de herramientas en la comunidad universitaria. El proceso permitirá identificar grupos de riesgo, focalizar acciones preventivas, visibilizar la problemática y sensibilizar acerca de su realidad, a fin de perfeccionar las normas que tratan de su denuncia, investigación, mitigación, sanción y reparación. Este trabajo se encontrará a cargo de Unidad de políticas, planes y protocolos.

Los medios de diagnóstico podrán ser conversatorios en unidades administrativas; realización de foros a nivel de Facultades o Departamentos; y en general, estudios cualitativos y cuantitativos que den cuenta con mayor profundidad del fenómeno desde la perspectiva de los distintos estamentos. Serán guiados por Unidad de políticas, planes y protocolos