

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS SOBRE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA.

PROTOCOLO FÁCIL 2.0

INFÓRMATE, INVOLÚCRATE, DENUNCIA

#LaChileDiceNO
al Acoso Sexual

#NosCansamos
De l A b u s o



UNIVERSIDAD
DE CHILE



DIRECCIÓN
DE IGUALDAD
DE GÉNERO
UNIVERSIDAD DE CHILE

ÍNDICE

- 3** Introducción
- 4** ¿Qué situaciones se pueden denunciar?
- 6** ¿Dónde solicitar información y asesoría?
- 9** ¿Cómo y dónde denunciar?
- 11** Etapas del procedimiento
- 12** ¿Cuáles son las medidas de protección y cautelares durante el proceso?
- 13** ¿La universidad puede aplicar sanciones en estos casos?
¿Dónde están definidas las sanciones?
- 14** ¿Cuáles son los derechos de las personas involucradas?
- 16** ¿Qué hacer en caso de delito penal?

INTRODUCCIÓN

Así como en el país, la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación por razones de género también ocurre en las universidades.

Todos y todas tenemos derecho a estudiar y trabajar en contextos libres de violencia. Por ello, la Universidad de Chile aprobó una Política de Prevención del Acoso Sexual y un Protocolo de Actuación ante estos casos, que fue actualizado el año 2019¹. Para ejercer este derecho, se requiere que identifiquemos cuándo se está vulnerando y que conozcamos los mecanismos para denunciar.

Erradiquemos la violencia de género, construyamos espacios laborales y educativos seguros y respetuosos, construyamos una Universidad con mayor igualdad entre hombres y mujeres.

1 Para mayor detalle, mira el texto completo del Protocolo de Actuación 2019: <https://direcciondegenero.uchile.cl/project/protocolo-texto-normativo/>

¿QUÉ SITUACIONES SE PUEDEN DENUNCIAR?

En la Universidad de Chile es posible denunciar conductas de acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria, cometidas por personas que estudian o trabajan en esta casa de estudios, en contra de personas vinculadas con ella, ocurridas dentro o fuera de los recintos universitarios. La denuncia permite que la Universidad investigue y sancione internamente, y deja registro formal de lo ocurrido (independientemente del resultado de la investigación).

La violencia de género es cualquier acción o conducta basada en el género o sexo de una persona que causa daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado. Es una forma de discriminación que afecta principalmente a las mujeres; que limita gravemente el goce de sus derechos y libertades en condiciones de igualdad con los hombres, perpetuando su posición subordinada en la sociedad. Incluye, entre otras, la violencia contra la pareja (o ex pareja), la violación, el abuso y el acoso sexual.

El acoso sexual es cualquier acción de **connotación sexual, no consentida** por la persona que la recibe, que produce consecuencias negativas psicológicas, emocionales y/o físicas. Genera ambientes hostiles o amenazantes que pueden afectar las condiciones laborales o académicas de quienes lo viven.

El **consentimiento** es un acuerdo claro y no ambiguo que se expresa de manera mutua y comprensible. Debe darse libremente e implica estar de acuerdo con participar en actividades de connotación sexual en ese momento y lugar. El haber consentido en el pasado no significa hacerlo en el presente o en el futuro. El silencio, la pasividad, la inmovilidad o la falta de resistencia de una persona no pueden asumirse como consentimiento.

El consumo de alcohol o drogas u otras circunstancias, como la existencia previa de relaciones de desigualdad, jerarquía o violencia, pueden afectar la capacidad de las personas para dar un consentimiento válido o libre, o de manifestar una negativa explícita.

Algunas manifestaciones del Acoso Sexual son:

VERBALES	<ul style="list-style-type: none">• Comentarios, palabras o chistes sexuales humillantes, hostiles u ofensivos.• Discusión de actividades sexuales, insinuaciones o proposiciones sexuales.• Llamadas o notas incógnitas con connotación sexual.
NO VERBALES	<ul style="list-style-type: none">• Miradas persistentes o sugerentes, gestos, silbidos, sonidos de carácter sexual.
FÍSICAS	<ul style="list-style-type: none">• Contactos físicos innecesarios (roces, abrazos, besos, apretones, tocaciones, etc.).• Acercamientos o persecuciones.• Realización de gestos indecorosos.
AMENAZAS Y OFRECIMIENTOS	<ul style="list-style-type: none">• Exigencia de favores sexuales con consecuencias en el desarrollo académico o laboral.• Amenaza de perjuicios si no acepta propuestas sexuales.• Promesas u ofrecimiento de beneficios o ventajas laborales a cambio de favores sexuales.
DIGITALES	<ul style="list-style-type: none">• Amenazas o acciones de difusión de fotografías o videos de la persona en situaciones íntimas o comprometedoras.• Envío de correos o mensajes electrónicos con contenido sexual (comentarios, chistes, fotografías).• Difusión de rumores de carácter sexual sobre otra persona.• Exhibición de pornografía.

La discriminación arbitraria por razones de género es cualquier distinción, exclusión o restricción injustificada y basada en el sexo, la orientación sexual o identidad de género de una persona, que amenaza, perturba o anula el ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y/o civil.

Puede haber también **discriminaciones arbitrarias** por motivos de nacionalidad, raza, etnia, situación socioeconómica, ideología o posición política, creencias religiosas, edad, situación de discapacidad, u otros motivos.

El acoso laboral es cualquier conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado en un espacio laboral en contra de un trabajador o trabajadora, ejercido por la o el empleador o por una/o o más trabajadores, por cualquier medio. Produce su menoscabo, maltrato, humillación o bien amenaza o perjudica su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Algunas manifestaciones de acoso laboral son: negar la posibilidad de comunicarse adecuadamente silenciando, cuestionando, amenazando o interrumpiendo; ignorar explícita y persistentemente a una persona; asignar labores sin sentido, imposibles de realizar o inferiores a sus capacidades; no asignar labores; entre otras.

¿DÓNDE SOLICITAR INFORMACIÓN Y ASESORÍA?

Ante situaciones de **discriminación por razones de género, acoso sexual o violencia de género**, puedes dirigirte a la Oficina de Atención de Acoso Sexual de la Dirección de Igualdad de Género (DIGEN) central, que entrega orientación y acompañamiento social y jurídico confidencial, asesora la denuncia (si quieres hacerla) y la canaliza, como parte del **Modelo de Atención de la Universidad** en casos con componente de género.

Contacto Oficina de Atención DIGEN



Casa Central, Alameda 1058, Oficina 224

Fono: +56229781171 / +56 9 5620 3486

Mail: oficinaacososexual@uchile.cl

Página web: <https://direcciondegenero.uchile.cl/oficinaacoso/>

Horarios de atención:

Lunes a jueves entre 09.30 y 18.00 hrs., viernes entre 09.30 y 16.00 hrs. Atención preferentemente días lunes y jueves. Solicitar hora con anticipación salvo urgencias.

También puedes dirigirte² a la o el **Encargada/o de Primera Acogida** de tu Facultad o Instituto o a las **Unidades Locales de Género**, para que te orienten y deriven a la instancia pertinente.

Ante situaciones de **acoso laboral**, puedes dirigirte a la Dirección de Recursos Humanos de Servicios Centrales.

Contacto Dirección de Recursos Humanos



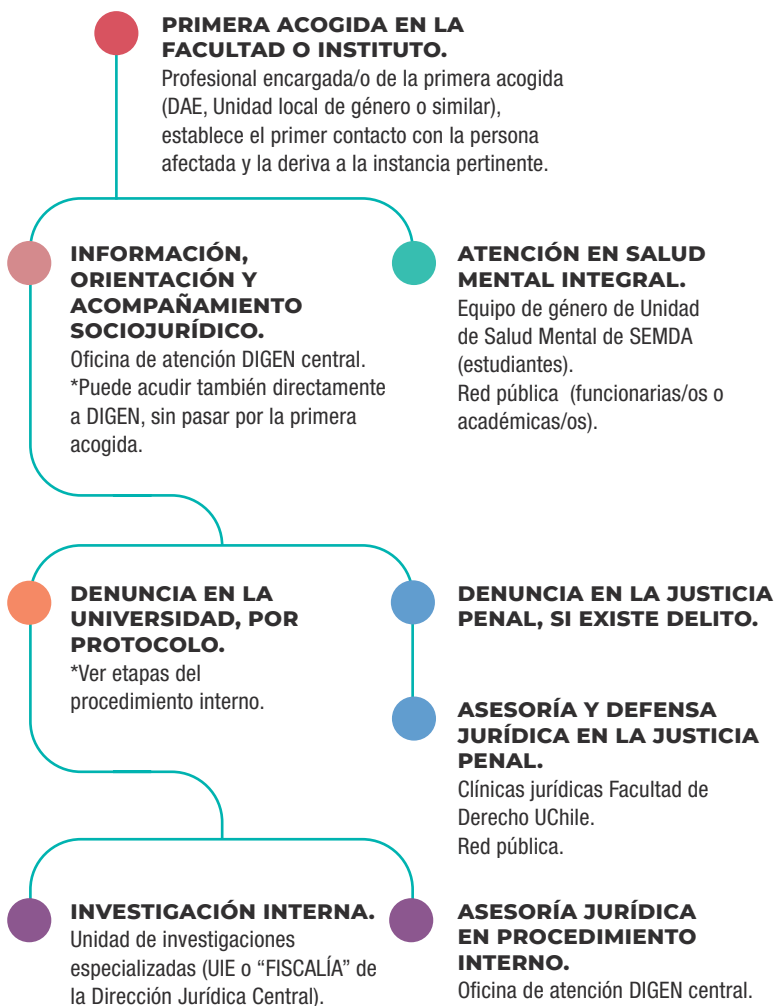
Servicios Centrales, Torre 15. Av. Diagonal Paraguay 265, piso 13, Oficina 1306.

Fono: +56229782538

Mail: rrhh@uchile.cl

2 Puedes revisar el contacto de la o el Encargada/o de Primera Acogida y de la Unidad Local de Género en la página web de la DIGEN: <https://direcciondegenero.uchile.cl/>

MODELO DE ATENCIÓN PARA PERSONAS AFECTADAS (CASOS CON COMPONENTE DE GÉNERO)



¿CÓMO Y DÓNDE DENUNCIAR?

La denuncia puede ser **escrita o verbal** -recomendamos que sea escrita y asesorarte previamente, para poder prepararla mejor-, por medios electrónicos o presenciales, y debe contener:

- ◇ Identificación de la o las personas afectadas y/o denunciantes (nombre, domicilio, contacto, unidad académica).
- ◇ Identificación de la o las personas denunciadas (nombre, unidad académica, y/o datos que permitan su identificación).
- ◇ Un relato general de los hechos, indicando fecha, al menos aproximada, y lugar de ocurrencia.

Para denunciar situaciones de **acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria por razones de género**, puedes dirigirte a las instancias que actúan como receptoras o canalizadoras:

- ◇ **Oficina de Atención de la Dirección de Igualdad de Género central³.**
- ◇ **Dirección Jurídica de la Universidad.**
- ◇ Decanato de Facultad o Dirección de Instituto.
- ◇ Dirección de Bienestar Estudiantil (si denuncia un/a estudiante).
- ◇ Dirección de Recursos Humanos (si denuncia un/a funcionario/a).

Para denunciar situaciones de **acoso laboral o discriminación arbitraria** por cualquier otro motivo, puedes dirigirte a (receptores o canalizadores):

- ◇ **Dirección Jurídica de la Universidad.**
- ◇ Decanato de Facultad o Dirección de Instituto.
- ◇ Dirección de Bienestar Estudiantil de Servicios Centrales (si denuncia un/a estudiante).
- ◇ Dirección de Recursos Humanos de Servicios Centrales (si denuncia un/a funcionario/a).

3 Acá podemos asesorar el contenido de tu denuncia, previo a presentarla, además de reibirla y canalizarla.

Contacto Dirección Jurídica



Servicios Centrales, Torre 15. Av. Diagonal Paraguay 265, piso 4, Oficina 403.

Fono: +56229781047 / +56229781135

Mail: direccionjuridica.rectoria@uchile.cl (genérico DIRJU) / denuncias@uchile.cl (Unidad de Transparencia DIRJU)

Contacto Dirección de Bienestar Estudiantil

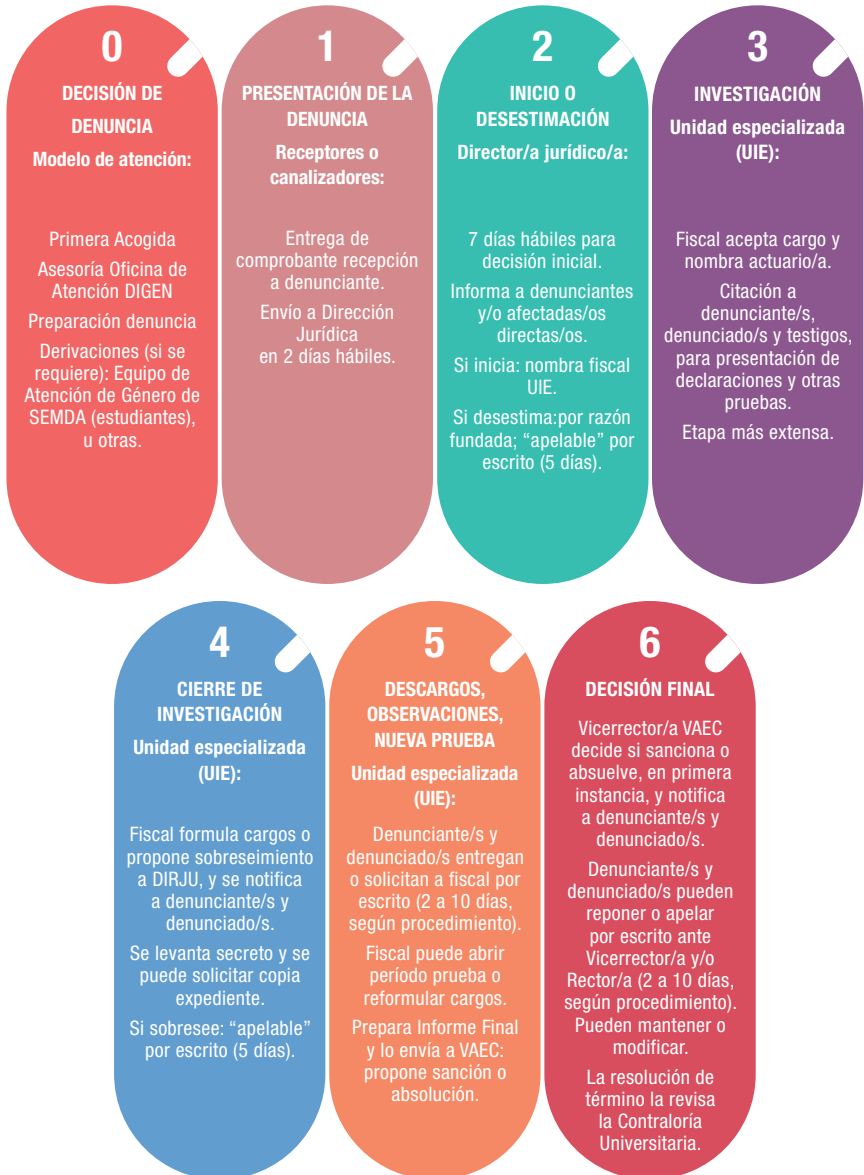


Servicios Centrales, Torre 15. Av. Diagonal Paraguay 265, piso 6, Oficina 606.

Fono: +56229782367

Mail: dbe@uchile.cl

ETAPAS DEL PROCESO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN



¿CUÁLES SON LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y CAUTELARES DURANTE EL PROCESO?

Medidas administrativas de protección⁴

Es posible solicitar a la autoridad local (Decanatura o Dirección de Instituto o Escuela) estas medidas desde el momento de la denuncia, e incluso antes de presentarla, para resguardar la integridad física y psicológica y los derechos de las personas denunciantes, pero sin afectar de forma intensa el derecho de las personas denunciadas a estudiar o trabajar en la Universidad. Pueden favorecer a las personas afectadas, o bien incidir en las actividades de la persona denunciado, aunque se preferirá esto último, de no afectar derechos. Algunas de estas medidas son:

- ◇ Flexibilidad académica para las personas afectadas (ej. justificación de determinadas inasistencias a clases o evaluaciones, postergación de estudios o interrupción de asignaturas sin reprobarlas).
- ◇ Separación de espacios físicos.
- ◇ Redistribución de horarios.
- ◇ Cambio de sección o asignatura.

Medidas cautelares o preventivas⁵

Una vez iniciada la investigación, el o la fiscal puede decretar estas medidas, que pueden tener como fin resguardar la integridad física o psicológica y los derechos de las personas afectadas o la eficacia del proceso de investigación, cuando existan antecedentes de que están en riesgo. A diferencia de las medidas provisionales, estas sí pueden restringir ciertos derechos de las personas denunciadas, por lo cual son graduales y deben estar bien fundadas.

En el caso de estudiantes denunciados/as, las aplica la autoridad (Dirección Jurídica o Vicerrector/a de Asuntos Estudiantiles) o el/la Fiscal. Pueden durar hasta el fin del proceso.

Estas medidas fueron ampliadas por el nuevo reglamento estudiantil de 2019. Algunas de estas son⁶:

- 4 Para mayor detalle, revisa el artículo 14 del Protocolo de Actuación 2019, o consulta con tu Encargada/o de Primera Acogida.
- 5 Para mayor detalle, revisa el artículo 13 del Protocolo de Actuación 2019.
- 6 Para mayor detalle, revisa los artículos 23 y 24 del Nuevo Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes de 2019 (en página web DIGEN).

- ◇ Prohibición de acercamiento a determinadas personas en espacios universitarios.
- ◇ Prohibición de asistencia a determinadas actividades o a determinados recintos universitarios.
- ◇ Cancelación de inscripción o de participación en determinadas asignaturas o actividades universitarias.
- ◇ Suspensión preventiva de estudiante denunciado/a, con o sin prohibición de ingreso a espacios universitarios.

En el caso de personas denunciadas funcionarias o académicas, sólo las puede decretar el o la Fiscal. Pueden mantenerse hasta la emisión del informe final o hasta el final del proceso, en caso de que se proponga la destitución. Estas medidas están definidas por el Estatuto Administrativo:

- ◇ Destinación transitoria a otro cargo.
- ◇ Suspensión preventiva de funciones.

¿LA UNIVERSIDAD PUEDE APLICAR SANCIONES EN ESTOS CASOS? ¿DÓNDE ESTÁN DEFINIDAS LAS SANCIONES?

Al finalizar la investigación, las autoridades de la Universidad pueden decidir **absolver o sancionar** a la persona denunciada. De aplicarse, las sanciones son medidas disciplinarias internas de la Universidad, que están específica y previamente definidas en los reglamentos universitarios estudiantiles o en leyes como el Estatuto Administrativo⁷.

7 Las sanciones varían según quién sea la persona denunciada y la fecha de la denuncia; para mayor detalle sobre éstas y las etapas y plazos de los procedimientos revisa:
a) Estudiantes denunciados/as, antes de septiembre de 2019: Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes de 1993 (sanciones en artículo 26).
b) Estudiantes denunciados/as, después de septiembre de 2019: Nuevo Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes de 2019 (sanciones en artículos 29 a 31).
c) Funcionarios/as de planta o contrata: Estatuto Administrativo (sanciones en artículo 121).
Todas estas normas las encuentras en la página web de DIGEN; puedes solicitar asesoría jurídica en la Oficina de Atención.

¿CUÁLES SON LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS?

Personas denunciantes, afectadas y denunciadas:

- ◇ A la confidencialidad y a ser tratado/a con respeto durante todo el proceso.
- ◇ Recibir información sobre las principales etapas del procedimiento y notificación de las decisiones de las autoridades al respecto.
- ◇ Conocer el contenido de la investigación desde la formulación de cargos; realizar observaciones y defensas.
- ◇ Presentar antecedentes y pruebas durante la investigación.
- ◇ Ser oído/a por las autoridades vinculadas con la investigación en las instancias establecidas, realizar solicitudes en cualquier momento (por escrito), y recibir una respuesta fundada.
- ◇ Solicitar reposición y/o apelar si no está de acuerdo con la decisión final.

Personas afectadas y/o denunciantes:

- ◇ Denunciar, sin que ninguna persona intente disuadirla o amenazarla para que no lo haga.
- ◇ Recibir orientación, asesoría y acompañamiento social y/o jurídico.
- ◇ Recibir atención psicológica especializada, si fuese pertinente.
- ◇ No sufrir revictimización: preguntas irrelevantes para el proceso o que afecten su intimidad, repeticiones innecesarias o cuestionamientos a su relato, exposición pública o responsabilización por los hechos denunciados.
- ◇ Recibir información sobre la decisión de iniciar o desestimar la investigación dentro del plazo; si se desestima, a ser informada de las razones fundadas.
- ◇ A presentar recursos si se cierra el caso antes de la decisión final: si se desestima al inicio, o se sobresee durante su desarrollo.

- ◇ A solicitar medidas de reparación al finalizar el procedimiento, si considera que se han afectado sus derechos durante la investigación.
- ◇ A solicitar medidas de protección y/o cautelares, y solicitar su revisión ante nuevos antecedentes o cambio de circunstancias.
- ◇ A contar con defensa jurídica si el caso es tratado en los tribunales de justicia.

Personas denunciadas

- ◇ A ser considerado/a y tratado/a como inocente, mientras no se pruebe su responsabilidad.
- ◇ A solicitar medidas de reparación al finalizar el procedimiento en caso de ser absuelto/a, si ha estado sujeto/a a medidas cautelares o preventivas que afectaron sus derechos.
- ◇ A denunciar, si se han afectado sus derechos durante el proceso por cualquier persona o autoridad.
- ◇ A denunciar en caso de que se cometan infracciones o conductas constitutivas de delito en su contra, o se expresen o difundan afirmaciones falsas o sin fundamento.

¿Qué hacer en caso de delito penal?

- ◇ El abuso sexual, la violación, las amenazas, la violencia psicológica habitual (en contexto intrafamiliar) y la violencia física son delitos que se deberían denunciar en Fiscalía, Comisaría de Carabineros o Policía de Investigaciones (PDI). En caso de agresiones físicas o agresiones sexuales recientes, es recomendable ir directamente al Servicio Médico Legal, para denunciar ante los funcionarios policiales de turno y registrar posibles huellas físicas o biológicas. La Universidad puede apoyar la presentación de denuncias si la persona denunciante es mayor de edad y lo autoriza explícitamente.

INFÓRMATE, INVOLÚCRATE, DENUNCIA

LaChileDiceNO
al Acoso Sexual

¿QUÉ HACER EN CASO DE DELITO PENAL?

El abuso sexual, la violación, las amenazas, la violencia psicológica habitual (en contexto intrafamiliar) y la violencia física son delitos que se deberían denunciar en Fiscalía, Comisarías de Carabineros o Policía de Investigaciones (PDI). En caso de agresiones físicas o agresiones sexuales recientes, es recomendable ir directamente al Servicio Médico Legal, para denunciar ante los funcionarios policiales de turno y registrar posibles huellas físicas o biológicas. La Universidad puede apoyar la presentación de denuncias si la persona denunciante es mayor de edad y lo autoriza explícitamente.

Carabineros de Chile

133 (genérico) /

149 (prevención y protección de la familia)

Policía de Investigaciones

134

Fono Denuncia Seguro (denuncia anónima) del Ministerio del Interior / PDI

600 400 0101

Fiscalías del Ministerio Público

600 333 0000

(call center informativo, horario hábil)

Denuncia penal on line

(durante emergencia sanitaria):

www.fiscaliadechile.cl/Fiscalia/quienes/formularios.jsp

Portal Mi.Fiscalia/EnLinea

(revisión on line investigación y causas penales):

agenda.minpublico.cl/app/fiscalia-en-linea/#/login

Servicio Nacional de la Mujer (SERNAMEG).

Violencia intrafamiliar o violencia contra las mujeres (24 hrs. /7 d.)

<https://www.sernameg.gob.cl/>

1455

(información y orientación por teléfono fijo o celular)

+569 9700 7000 (whatsapp)

www.sernameg.gob.cl/?page_id=31155
(chat)

Servicio Médico Legal (SML) Metropolitano.

Delitos sexuales (24 hrs. / 7 d.)

227823602

Av. La Paz N°1012, Independencia, Santiago

Información y atención gratuita a Víctimas / Sobrevivientes de delitos o violencia sexual.

Programa de Apoyo a Víctimas

de Delitos Violentos del Ministerio del Interior

600 818 1000

(Orientación e Información)

apoyovictimas@interior.gov.cl

www.apoyovictimas.cl

Centros en distintas comunas

Centro de Atención y Reparación para Mujeres Víctimas/Sobrevivientes de Violencia Sexual del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género

Metropolitano

226714639 - 226967898

cvs.metro@fundacionleonbloy.cl

Capuchinos N°697, Santiago Centro, Metro Santa Ana o Cumming

www.sernameg.gob.cl/?page_id=30023

INFÓRMATE, INVOLÚCRATE, DENUNCIA

#LaChileDiceNO
al Acoso Sexual

“La violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. (...) Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia” (Convención de Belém do Pará, 1994)



DIRECCIÓN
DE IGUALDAD
DE GÉNERO

[HTTPS://DIRECCIONDEGENERO.UCHILE.CL/](https://direcciondegenero.uchile.cl/)

DIRECCIONDEGENERO@UCHILE.CL

 DIGEN.UDECHILE  DIGEN.UCHILE  @UCHILE