

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

PROTOCOLO FÁCIL

INFÓRMATE, INVOLÚCRATE, DENUNCIA

#LaChileDiceNO
al Acoso Sexual



UNIVERSIDAD
DE CHILE



DIRECCIÓN DE
IGUALDAD DE GÉNERO
UNIVERSIDAD DE CHILE

ÍNDICE

- 4** ¿Cuáles situaciones se pueden denunciar?
- 6** ¿Dónde solicitar información y asesoría?
- 7** ¿Cómo y dónde denunciar?
- 8** Etapas del proceso de denuncia
- 10** ¿Cuáles son las medidas de protección y preventivas durante el proceso?
- 11** ¿Cuáles son los derechos de las personas involucradas?
- 13** ¿Qué hacer en caso de delito penal?

PRESENTACIÓN

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. 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.

— —
Este documento constituye una versión simplificada del Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria.

¿CUÁLES SITUACIONES SE PUEDEN DENUNCIAR?

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 una persona vinculada con ella, ocurridas dentro o fuera de los recintos universitarios¹. La denuncia permite que la Universidad investigue y sancione internamente.

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. Es una forma de discriminación que afecta principalmente a las mujeres; que limita gravemente el goce de sus derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre, 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.

1 Los Reglamentos de Estudiantes actualmente tienen límites para sancionar los hechos que ocurren fuera de la Universidad; están en proceso de modificación.

Algunas manifestaciones del Acoso Sexual son:

- ◇ Comentarios, palabras o chistes sexuales humillantes, hostiles u ofensivos.
- ◇ Miradas persistentes o sugerentes, gestos, silbidos, sonidos de carácter sexual.
- ◇ Contactos físicos innecesarios (roces, besos, apretones, tocaciones, persecuciones).
- ◇ Amenazas o acciones de difusión de fotografías o videos de la persona en situaciones íntimas.
- ◇ Correos, mensajes electrónicos, difusión de rumores de carácter sexual sobre otra persona.
- ◇ Propositiones sexuales.
- ◇ Amenaza o exigencia de favores sexuales.
- ◇ Promesas u ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales.

La discriminación arbitraria por razones de género es cualquier distinción, exclusión o restricción 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.²

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.

2 — — Código del Trabajo, Art. 2° inciso 2°.

¿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)**, que entrega orientación y atención social y jurídica y canaliza las denuncias.

Contacto



Casa Central, Alameda 1058, Oficina 224.

Fono: +56229781171

Mail: oficinaacososexual@uchile.cl

Página web: www.uchile.cl/oficinaacoso

Horarios de atención: Lunes y jueves entre 09.30 y 18.00 hrs.
(Solicitar hora con anticipación salvo urgencias).

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

Contacto



Servicios Centrales, Torre 15, Av. Diagonal Paraguay 265, oficina 1306.

Fono: +56229782538

Mail: rrhh@uchile.cl

¿CÓMO Y DÓNDE DENUNCIAR?

La denuncia puede ser **escrita o verbal**, por medios electrónicos o presenciales, y debe contener:

- ◇ Identificación de la o las personas afectadas (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:

- ◇ Oficina de Atención de la Dirección de Igualdad de Género.
- ◇ Decanato de Facultad o Dirección de Instituto.
- ◇ Dirección de Bienestar Estudiantil (si denuncia un/a estudiante). Torre 15 (Av. Diagonal Paraguay 265), piso 6, oficina 606; fono: +56229782367; mail: dbe@uchile.cl.
- ◇ 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:

- ◇ 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).
- ◇ Está también la alternativa de denunciar al correo: denuncias@uchile.cl (Unidad de Transparencia)

ETAPAS DEL PROCESO DE DENUNCIA

1

Presentación de la denuncia

Independiente de qué organismo la reciba, debe ser derivada a la autoridad que corresponde (Decanatura o Dirección).

2

Inicio o desestimación

La autoridad que recibe la denuncia decide si abre una investigación o la desestima. Informa su decisión al denunciante. Informa al denunciado/a, solo si decreta medidas administrativas o provisionales que le afecten.

a) Las denuncias sólo se desestiman por razones fundadas. Denunciante podrá solicitar por escrito a la autoridad o Rectoría que revisen la decisión.

b) Si inicia investigación, autoridad nombra fiscal para que investigue.

3

Investigación

Fiscal acepta el cargo y nombra actuario/a. Se cita a denunciante, denunciado/a y testigos para presentación de testimonios y pruebas.

4

Cierre de investigación

Terminada la investigación, fiscal formula cargos o propone el sobreseimiento.

a) Si fiscal propone sobreseer, termina el procedimiento por falta de pruebas o por no acreditación de las infracciones. La autoridad puede mantener la decisión u ordenar que continúe el proceso.

Si sobresee, denunciante puede solicitar por escrito a la autoridad o a Rectoría que revisen la decisión.

b) Si fiscal formula cargos, señala qué hechos se acreditaron y qué infracciones se cometieron. Debe notificar los cargos por escrito a denunciante y denunciado/a; se levanta el secreto de la investigación para las personas involucradas, que pueden ver el expediente y solicitar copia.

5

Descargos, observaciones y solicitud de nuevas pruebas.

Denunciante y denunciado/a pueden hacer observaciones y solicitar nuevas pruebas (por escrito).

Fiscal revisa nuevos antecedentes y puede dar plazo para recibir nuevas pruebas. Emite informe que describe qué hechos e infracciones se probaron y con qué pruebas, propone a la autoridad absolver o sancionar y sugiere sanción.

En casos de estudiantes denunciados/as: denunciante y denunciado/a pueden hacer nuevas observaciones por escrito al informe, que revisa la autoridad. No existe esta etapa en el Estatuto Administrativo.

6

Decisión de la autoridad

Autoridad decide si sanciona o absuelve y notifica por escrito a denunciante y denunciado/a.

Denunciante y denunciado/a pueden presentar recursos de reposición y apelación para que la Decanatura, Dirección, Preorreactoría o Rectoría revisen la decisión. Pueden mantenerla o modificarla.

Notas:

En casos de funcionarios/as y académicos/as denunciados, los involucrados pueden solicitar la revisión del proceso ante la Contraloría General de la República, de acuerdo a lo establecido en el Estatuto Administrativo.

Consultar detalle de plazos del proceso en el documento oficial del Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria.

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

Medidas administrativas o provisionales de protección

Es posible solicitar a la autoridad (Decanatura o Dirección) estas medidas desde el momento de la denuncia, que resguardan los derechos de las personas denunciantes, pero sin afectar el derecho de las personas denunciadas a estudiar o trabajar en la Universidad. Algunas de estas medidas son:

- ◆ Separación de espacios físicos.
- ◆ Redistribución de horarios.
- ◆ Cambio de sección o asignatura.
- ◆ Prohibición de ingreso a determinados lugares o actividades que supongan contacto entre las personas involucradas.

Medidas preventivas o cautelares

Una vez iniciada la investigación, el o la fiscal puede decretar estas medidas, que pueden tener como fin resguardar los derechos de las personas afectadas o la eficacia del proceso de investigación. A diferencia de las medidas provisionales, estas sí pueden restringir ciertos derechos de las personas denunciadas.

En el caso de estudiantes denunciados/as, las aplica la autoridad (Decanatura o Dirección) o el/la fiscal. Pueden durar hasta el fin del proceso. Algunas de estas medidas son:

- ◆ Suspensión preventiva de estudiante denunciado/a, con o sin prohibición de ingreso a espacios universitarios.
- ◆ Actualmente se están estudiando nuevas medidas.

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.

¿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 sobreesee 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 a 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.

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
Policía de Investigaciones	134
Fono Denuncia Seguro (denuncia anónima) del Ministerio del Interior	600 400 0101
Servicio Médico Legal Metropolitano Delitos sexuales (24 hrs. / 7 d.)	227823602 Av. La Paz N°1012, Independencia, Santiago

Información y atención a Víctimas de delitos

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 Violencia Sexual del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género Metropolitano

226714639 - 2269678998

cvs.metro@fundacionleonbloy.cl

Capuchinos N°697, Santiago Centro, Metro Santa Ana

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)



UNIVERSIDAD
DE CHILE



DIRECCIÓN DE
IGUALDAD DE GÉNERO
UNIVERSIDAD DE CHILE

DIRECCIÓN
DE IGUALDAD
DE GÉNERO

WWW.UCHILE.CL/DIRECCIONDEGENERO

DIRECCIONDEGENERO@UCHILE.CL

 [DIGEN.UDECHILE](#)  [DIGEN.UCHILE](#)  [@UCHILE](#)