



UNIVERSIDAD TECNICA
FEDERICO SANTA MARIA

REF.: Promulga Protocolo para la Prevención y Sanción de Conductas de Acoso Sexual, Discriminación y Violencia de Género. -

DECRETO DE RECTORIA N°200/2018

VALPARAISO, 13 de junio de 2018

VISTOS:

- 1° La necesidad de contar al interior de la comunidad universitaria con un protocolo para la prevención y sanción de conductas de acoso sexual, discriminación y violencia de género que involucre activa o pasivamente a estudiantes de la Universidad;
- 2° El Decreto de Rectoría N°175/2017 de fecha 24 de mayo de 2017, que crea la Comisión para la elaboración de un protocolo para la prevención y sanción de conductas de acoso, violencia de género y discriminación en la comunidad universitaria;
- 3° El Decreto de Rectoría N°285/2017 de fecha 16 de agosto de 2017, que incorpora vigencia y nuevos integrantes a la Comisión para la elaboración de un Protocolo para la Prevención y Sanción de Conductas de Acoso, Violencia de Género y Discriminación;
- 4° Lo aprobado por el Consejo Superior en su sesión N°328, Acuerdo N°1424, de fecha 24 de mayo de 2018;
- 5° Lo dispuesto en el art. 58, letra c), del Estatuto de la Universidad, del 29 de abril de 1992;
- 6° El Decreto de nombramiento del Rector N°02/2014, de fecha 30 de septiembre de 2014;
- 7° Las facultades que me confiere el Estatuto de la Universidad.

DECRETO:

- 1° Promúlguese el documento denominado "Protocolo para la Prevención y Sanción de Conductas de Acoso Sexual, Discriminación y Violencia de Género en la Comunidad Universitaria", conforme a los Decretos de Rectoría y Acuerdo de Consejo Superior, citados en los vistos que anteceden según texto que debidamente rubricado por el Secretario General, forma parte integrante del presente decreto.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.

I.- Prólogo¹.

La Universidad Técnica Federico Santa María es una Institución autónoma, en cuanto dispone de plena libertad para organizarse, determinar sus formas de gobierno, administrar su patrimonio, fijar sus planes y programas de trabajo y determinar sus reglamentos internos. El ejercicio de esta autonomía estará limitado únicamente por la Constitución y las leyes del país y por el respeto a los demás principios que rigen la vida institucional².

La Universidad reconoce el razonamiento y la discusión de alto nivel como las únicas herramientas legítimas para el tratamiento de las materias institucionales³.

La Universidad declara su adhesión irrestricta a los valores universales del hombre y, en consecuencia, asegura a todos y cada uno de sus miembros el derecho al desarrollo personal y a la libre expresión de sus ideas dentro del mutuo respeto, la rigurosidad y el apego a la verdad exigidos por la naturaleza universitaria de la Institución⁴.

La Universidad prescindirá, en todas sus decisiones y regulaciones, de cualquier consideración que diga relación con el sexo, la raza, la religión y las concepciones filosóficas e ideológicas de las personas⁵.

En consideración a lo anterior, este protocolo aborda la temática de acoso sexual, discriminación y violencia de género con una mirada compleja, formalizando acciones de prevención, investigación y sanción de estas conductas, y promoviendo acciones que tengan por finalidad eliminarlas.

El interés principal de este protocolo está orientado al resguardo y protección de nuestros estudiantes como integrantes de nuestra comunidad universitaria.

II.- Antecedentes.

Estimando que resulta trascendental la generación de líneas de acción para cumplir con el Modelo Educativo Universidad Técnica Federico Santa María (2015), en concordancia con el desarrollo de competencias Sello UTFSM,

¹ En el presente protocolo se utilizan de manera inclusiva términos como “el docente”, “el estudiante” y otros que refieren a hombres y mujeres. De acuerdo a la norma de la Real Academia Española, el uso del masculino se basa en su condición de término genérico no marcado en la oposición masculino/femenino; por ello se emplea masculino para aludir conjuntamente a ambos sexos. Este uso evita además la saturación gráfica de otras fórmulas, que puede dificultar la comprensión de lectura y limitar la fluidez de lo expresado (Agencia de Calidad de la Educación, 2017, publicación oficial)

² Artículo 2, Principios Fundamentales, Título II, Estatutos UTFSM.

³ Artículo 4, Principios Fundamentales, Título II, Estatutos UTFSM.

⁴ Artículo 5, Principios Fundamentales, Título II, Estatutos UTFSM.

⁵ Artículo 3, Principios Fundamentales, Título II, Estatutos UTFSM.

relacionadas con la responsabilidad en los procesos sociales (Competencia Responsabilidad Social y ética), y la promoción de un desarrollo integral (Competencia Vida saludable), que permitan promover una sana convivencia al interior de la Universidad, y al mismo tiempo prevenir y sancionar las conductas que puedan estar afectando a la comunidad universitaria y perjudicando en consecuencia, el desarrollo de los procesos institucionales, es que se identifica la necesidad de contar al interior de nuestra comunidad universitaria, con un protocolo para la prevención y sanción de conductas de acoso sexual, discriminación y violencia de género.

Conforme a lo anterior, en el mes de enero 2017, se constituye una mesa técnica de trabajo, la cual es reconocida posteriormente a través del Decreto de Rectoría N° 175/2017, con fecha 24 de mayo de 2017 y del Decreto de Rectoría N°285/2017, de 16 de agosto de 2017. Dicha comisión, incluyó dentro de sus miembros, académicos, docentes, funcionarios profesionales de distinta índole, además de la participación de estudiantes elegidos democráticamente en cada Campus y Sede de la Universidad, estableciendo con esto una comisión representativa de carácter triestamental, dando paso a la elaboración del presente protocolo.

III.- Marco Normativo.

Teniendo en cuenta los principios fundamentales consagrados en los Estatutos de la Universidad, a los que se ha hecho alusión en el prólogo de este protocolo, y dando cumplimiento a los Decretos de Rectoría N°175/2017 y N°285/2017, la comisión especialmente constituida para elaborar el presente protocolo, ha considerado, además, las normas institucionales, legales y constitucionales que rigen la materia, tales como:

- i.- Constitución Política de la República de Chile (CPR), Capítulo III, De los Derechos y Deberes Constitucionales, Artículo 19 que dispone que *“la Constitución asegura a todas las personas”: N° 1° El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona; N°4 El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia; N° 6° La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público; N° 11° La libertad de enseñanza incluye el derecho de abrir, organizar y mantener establecimientos educacionales. N°12° La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de estas libertades”*.
- ii.- Decreto de Rectoría N°17/92, de 29 de abril de 1992, que promulga nuevo Estatuto de la Universidad Técnica Federico Santa María, en especial Título 6II, artículos 2, 3, 4, y 5 que se refieren a “Los Principios Fundamentales”, y Artículo 10 Título IV “La Institución y sus Miembros”,

que señala que *"son miembros de la Institución las autoridades, los académicos, los docentes, los estudiantes y los paraacadémicos"*.

- iii.- Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Universidad Técnica Federico Santa María (RIOHS) aprobado por ORD. N° 0064 del 31 de enero de 2007, Seremi de Salud, V Región, y en especial su Capítulo I; Capítulo II Título VII "De las Informaciones, Peticiones y Reclamos" y Título VIII "De las Obligaciones, Prohibiciones, Deberes"; Capítulo VI Título II "Del Trato Digno entre las Personas, de Acoso Sexual, Procedimientos y demás Normas Regulatorias de Denuncias sobre la Materia".
- iv.- Decreto de Rectoría N°182/2016, de 04 de julio de 2016, que promulga el texto refundido y actualizado al Reglamento de Deberes y Derechos de los Alumnos de la Casa Central y Campus Santiago, y el Decreto de Rectoría N° 055/2008 que promulga el Reglamento de Derechos y Deberes de los alumnos de la Sede Viña del Mar Jose Miguel Carrera y Sede Concepción. Ambos decretos señalan entre sus principios generales, que dicho reglamento tiene por finalidad *"establecer un marco dentro del cual se garantiza la vigencia de los principios básicos de respeto y sana convivencia en el proceso formativo del alumno y del futuro profesional"*, señalando además que *"el futuro profesional debe ser educado en un espíritu de comprensión, tolerancia, respeto, amistad, y fraternidad, con plena conciencia de que debe consagrar sus energías y aptitudes a su formación profesional y personal, en pro de sus semejantes"*.

La Universidad debe procurar el desarrollo intelectual, ético, moral, social y físico de sus alumnos en condiciones de dignidad y libertad responsable.

Estos valores serán reconocidos para todos los alumnos sin excepción alguna ni distinción o discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento u otra condición, ya sea del alumno o de su familia".

- v.- D.F.L. N°1, de 16 enero de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, en especial su artículo 2°, que se refiere en su inciso 2° al acoso sexual y acoso laboral o mobbing, y en sus incisos 3° y 4° a los actos de discriminación, los que señalan expresamente lo siguiente: *"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 sexual⁶, 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. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral⁷, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, 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 en el empleo.

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación”.

- vi.- Ley N° 19.628, de 28 de agosto de 1999, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia sobre protección de la vida privada.
- vii.- Ley N° 20.609, de 24 de julio de 2012, del Ministerio Secretaría General De Gobierno, “Ley Zamudio”, que establece medidas contra la discriminación, y define en su artículo segundo lo que se entiende para la ley por discriminación arbitraria, señalando: “Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

⁶ Artículo 2, inciso 2°, Código del Trabajo. (Acoso Sexual).

⁷ Artículo 2, inciso 2°, Código del Trabajo. (Acoso laboral o Mobbing).

Las categorías a que se refiere el inciso anterior no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.

Se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados en el inciso primero, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4°, 6°, 11°, 12°, 15°, 16° y 21° del artículo 19 de la Constitución Política de la República artículo 19 de la Constitución Política de la República, o en otra causa constitucionalmente legítima”.

viii.- Tratados Internacionales, en particular:

- Declaración Universal de Derechos Humanos (Asamblea general de las Naciones Unidas, 1948 y ratificada por Chile el mismo año): *La Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo (Artículos 1, 2 y 7).*
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el año 1966 y ratificada por Chile en 1972): *Considerando que, conforme a los principios enunciados en la Carta de las Naciones Unidas que reafirma la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres e impone a los Estados la obligación de promover el respeto universal y efectivo de los derechos y libertades humanos, deben permitir a cada persona gozar de sus derechos civiles y políticos, tanto como de sus derechos económicos, sociales y culturales (Artículos 2 y 3).*
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el año 1966 y ratificada por Chile en 1972): *Los Estados Partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos tienen la obligación de garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos (Artículo 2).*
- Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica" (Adoptada por la Convención Interamericana de Derechos Humanos el año 1969 y ratificada por Chile en 1990): *En su artículo primero, consagra la obligación de respetar los derechos indicando: "Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que*



esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social".

- *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas el año 1979 y ratificada por Chile en 1989); en su artículo 1 define la discriminación contra la mujer como: "A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, 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".*
- *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Adoptada por la Asamblea General de la OEA el año 1994 y ratificada por Chile en 1998): Regula la total protección de sus derechos consagrados (civiles, políticos, económicos, sociales y culturales); que para efectos del presente Protocolo tiene alcance en los siguientes artículos:*

Artículo 2: "Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: b) Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar".

Artículo 3: "Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado".

- *Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (Adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas el año 1984 y ratificada por Chile en 1988): Al amparo de la presente convención, cabe destacar los siguientes artículos relacionados: Artículo 1, en su apartado 1 indica: "A los efectos de la presente Convención, se entenderá por el término "tortura" todo acto por el cual se inflija intencionadamente a una persona dolores o sufrimientos graves, ya sean físicos o mentales, con el fin de obtener de ella o de un tercero información o una confesión, de castigarla por un acto que haya cometido, o se sospeche que ha cometido, o de intimidar o coaccionar a esa persona o a otras, o por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación, cuando dichos dolores o sufrimientos sean*



infligidos por un funcionario público u otra persona en el ejercicio de funciones públicas, a instigación suya, o con su consentimiento o aquiescencia. No se considerarán torturas los dolores o sufrimientos que sean consecuencia únicamente de sanciones legítimas, o que sean inherentes o incidentales a éstas”.

IV.- Objetivo y Alcance.

i- Objetivo.

El presente protocolo tiene por objeto llenar el sensible vacío que existe en nuestra institución, para establecer un procedimiento único de recepción de denuncias por parte de los estudiantes, cuando se consideren afectados por alguna conducta de acoso sexual, discriminación y violencia de género, atribuible a alguna persona que se desempeñe como académico, docente, profesor jornada parcial, paraacadémico, paraacadémico de índole académica, paraacadémico de índole administrativa, estudiante, personal a honorarios, prestador de servicios externo de la universidad y/o visitas.

De esta manera, una vez recibida la denuncia, se aplicará el estatuto que corresponda para la investigación y/o sanción de la conducta denunciada cuando sea procedente, de acuerdo a los estatutos o normas aplicables al caso concreto de que se trate, siendo aplicable aquellos establecidos ya sea, en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Universidad, Reglamento de Derechos y Deberes de los Estudiantes, o sus respectivos convenios, contratos o normas que regulen su vinculación directa o indirecta con la Universidad.

Conforme a lo señalado, aquellas personas que no pertenezcan a la Universidad, pero presten servicios o desarrollen actividades en calidad de contratistas, subcontratistas, o en condiciones similares, incluyendo los dependientes de estos, o que les presten servicios en base a contratos de honorarios, serán sujetos de las sanciones o medidas que contemplen los respectivos convenios, contratos o normas que regulen su vinculación directa o indirecta con la Universidad, sin perjuicio de las eventuales denuncias o acciones por responsabilidad civil o penal sobre los hechos que los involucren. De la misma forma se operará respecto de aquellas personas que no pertenezcan a la Universidad, pero que con motivo de una visita circunstancial se encontraren dentro de ésta.

Con todo, este protocolo no obsta la procedencia de los recursos y/o acciones administrativas o judiciales, que, según cada caso, sean presentados conforme a la Ley.

ii- Ámbito de aplicación.

El presente protocolo se aplicará a aquellas situaciones, en que uno o varios estudiantes se consideren afectados por alguna conducta de acoso sexual, discriminación o violencia de género, atribuible a alguna persona que se desempeñe como académico, docente, profesor jornada parcial, paraacadémico, paraacadémico de índole académica, paraacadémico de índole administrativa, estudiante, personal a honorarios, prestador de servicios externos de la universidad y/o visitas.

Se entiende por:

- Académicos, aquellos que tienen como tareas fundamentales, expresadas en forma contractual, la docencia, la investigación y la extensión. Todos los académicos estarán adscritos a un sistema jerárquico regulado por un reglamento de Carrera Académica⁸.
- Docentes, aquellos que tienen como tareas fundamentales, expresadas en forma contractual, la docencia y la extensión. Todos los docentes estarán adscritos a un sistema jerárquico regulado por reglamentos de Carrera Docente⁹.
- Profesor jornada parcial, aquellos que desempeñan labores de docencia, y que no se encuentran adscritos a un sistema jerárquico regulado por reglamentos de Carrera Académica ni Docente de la universidad.
- Estudiantes de la Institución, aquellos que habiendo cumplido con los requisitos de ingreso, desarrollan en ella estudios y trabajos que conducen a la obtención de un grado o título¹⁰.
- Paraacadémicos, aquellos que coadyuvan al funcionamiento de la universidad, desarrollando tareas de carácter profesional, técnico, administrativo o de servicio¹¹.
- Paraacadémicos de índole académica: trabajadores que coadyuvan al funcionamiento de la Universidad, con preeminencia de funciones relacionadas con la academia, la docencia y/o la investigación.
- Paraacadémicos de índole administrativo: trabajadores que coadyuvan al funcionamiento de la Universidad, cuyas tareas fundamentales son de índole profesional, técnico, administrativo o de servicio.
- Personal a honorarios, aquellas personas que prestan servicios a la universidad, bajo vínculo contractual de carácter civil.
- Prestador de servicios externos, aquellas personas que no pertenezcan a la universidad, pero que prestan servicios o desarrollan actividades en calidad de contratistas, subcontratistas

⁸ Artículo 14, Título II, La Institución y sus Miembros, Estatutos UTFSM.

⁹ Artículo 15, Título II, La Institución y sus Miembros, Estatutos UTFSM.

¹⁰ Artículo 17, Título II, La Institución y sus Miembros, Estatutos UTFSM.

¹¹ Artículo 18, Título II, La Institución y sus Miembros, Estatutos UTFSM.



o en condiciones similares, incluyendo los dependientes de estos, o que les presten en base a contratos de prestación de servicios.

- Visitas, aquellas personas que no pertenezcan a la Universidad, pero que se encuentran en ella independiente del motivo o causa, y que no pertenezcan a ninguno de los grupos anteriores.

iii- Ámbito de aplicación territorial.

Para efectos de este protocolo se considerarán como conductas de acoso sexual, discriminación y violencia de género respecto de un estudiante, aquellas que se hubieren cometido por parte de alguna persona que se desempeñe como académico, docente, profesor jornada parcial, paraacadémico, paraacadémico de índole académica, paraacadémico de índole administrativa, estudiante, personal a honorarios, prestador de servicios externo de la universidad y/o visitas, y que se hubieren producido dentro de las dependencias de la universidad, o fuera de éstas, siempre que hubieren tenido lugar a causa o con ocasión de actividades propias del ejercicio del cargo, autorizadas por la Universidad¹².

Sin perjuicio de lo señalado, para aquellas situaciones que excedan el ámbito de aplicación antes mencionado por obedecer a situaciones acaecidas fuera del ámbito territorial del presente protocolo, y que forman parte de la vida personal de los involucrados miembros de la comunidad, la Dirección de Relaciones Estudiantiles dispondrá de los mecanismos necesarios que permitan que el estudiante que así lo requiera, pueda contar con apoyo psicológico u otro que la Universidad ya disponga, el que será coordinado por una unidad institucional, que se encargará de las materias de equidad de género e inclusión, junto con la adopción de garantías necesarias para evitar la re-victimización. Entendiendo que, en estos ámbitos, la Universidad no puede sancionar estos hechos, prestará el apoyo mencionado anteriormente. Para dar paso a la adopción de estas medidas, se hace exigible la interposición de la denuncia correspondiente por el estudiante afectado a la justicia ordinaria.

Con todo, para aquellas situaciones que configuren un delito, y que hayan ocurrido dentro de las dependencias de la universidad, la Institución estará obligada a denunciar, de acuerdo a lo establecido en la letra e) del artículo 175 del Código Procesal Penal, que dispone: *“Denuncia obligatoria. Estarán obligados a denunciar: e) Los directores, inspectores y profesores de establecimientos educacionales de todo nivel, los delitos que afectaren a los alumnos o que hubieren tenido lugar en el establecimiento”*.

¹² La implementación del protocolo deberá considerar lo dispuesto en el Acuerdo N°1424, Sesión 328 del Consejo Superior de fecha 24 de mayo de 2018.

iv- Conceptualización.

Para efectos de este protocolo, se entenderá por:

- *Acoso Sexual*

El que una persona realice en forma indebida¹³, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación y formación académica¹⁴.

- *Violencia de género*

Se entenderá por violencia de género todo acto de violencia por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psíquico, incluidas las amenazas y coerción¹⁵.

- *Discriminación*

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias, que carezca de justificación razonable, basadas en motivos sexo, orientación sexual, identidad de género, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en su situación y formación académica¹⁶.

v- Denuncia.

- *Quién puede denunciar:*

El estudiante que estime que ha sido afectado por una conducta de acoso sexual, discriminación o violencia de género, por parte de alguna persona que se desempeñe como académico, docente, profesor, paraacadémico, estudiante, personal a honorarios, prestador de servicios externo de la universidad y/o visitas, podrá denunciarlo.

En relación a las denuncias realizadas por terceros, estas serán consideradas para un proceso investigativo, únicamente si cuentan con ratificación de la misma por parte del estudiante afectado.

¹³ La implementación del protocolo deberá considerar lo dispuesto en el Acuerdo N°1424, Sesión 328 del Consejo Superior de fecha 24 de mayo de 2018.

¹⁴ Inspirado en el concepto de acoso laboral contemplado en el artículo 2°, inciso 2 del Código del Trabajo.

¹⁵ Inspirado en la definición propuesta por ONU (1995) en la conferencia mundial sobre la mujer, Beijing.

¹⁶ Inspirado en el concepto de discriminación arbitraria contemplado en la Ley N° 20.609 "Establece medidas contra la discriminación".

- *Qué podrá denunciarse:*

Aquellas conductas de acoso sexual, discriminación o violencia de género, contempladas en el presente protocolo.

- *A quién podría denunciarse:*

Podrá ser objeto de una denuncia, la persona que, desempeñándose como académico, docente, profesor jornada parcial, paraacadémico, paraacadémico de índole académica, paraacadémico de índole administrativa, estudiante, personal a honorarios, prestador de servicios externo de la universidad y/o visitas, se le atribuya haber incurrido en alguna conducta de acoso sexual, discriminación o violencia de género respecto de un estudiante.

V.- Lineamientos Generales:

i.- Principios.

- El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona.
- El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia.
- Presunción de inocencia.
- El ejercicio del razonamiento científico, la lógica, el respeto y el libre intercambio de opiniones como única forma de enfrentar posiciones que algunos miembros de la comunidad puedan considerar como extremas.
- La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público.
- El derecho a la libertad personal y a la seguridad individual.
- La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de estas libertades, en conformidad a la ley.

ii.- Garantías.

- *Sobre el Trato a los Involucrados:*

El proceso de recepción de la denuncia ante el representante local en cada Campus o Sede de la unidad institucional, que se encargará de las materias de equidad de género e inclusión, se desarrollará con sensibilidad, respeto e igualdad de trato respecto de todas las personas involucradas en ella, evitando emitir o

realizar juicios de reproche o culpabilidad, así como evitando emitir opiniones personales referente a la denuncia.

- *Sobre la Protección a los Involucrados:*

La unidad institucional, que se encargará de las materias de equidad de género e inclusión, adoptará medidas pertinentes para resguardar en todo momento los derechos de las personas involucradas en la denuncia, en particular, el derecho a la intimidad y honra, procurando discreción, prudencia y respeto.

Se comunicará a las partes involucradas en la denuncia, que no podrá realizarse difusión alguna de la misma y de los involucrados en ella, mientras transcurre el proceso de denuncia e investigación.

El denunciante podrá ser acompañado, al momento de realizar la denuncia, por una persona de su confianza, y a la vez tener orientación profesional durante todo el proceso.

- *Sobre la confidencialidad:*

La Institución y el personal involucrado en el proceso de denuncia, deben resguardar tanto mantener en absoluta reserva la identidad de las personas señaladas en la denuncia, como la confidencialidad de la información referente a la investigación¹⁷.

- *Imparcialidad:*

El procedimiento debe garantizar imparcialidad y trato justo para todas las partes afectadas en todo momento.

- *Celeridad y eficiencia en el proceso de aplicación del protocolo:*

La recepción de denuncias y su posterior derivación al organismo investigador, debe contemplar plazos claros que sean conocidos por la persona denunciante.

- *Responsabilidad:*

Cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, firmando un consentimiento informado que mencione entre otros aspectos, la confidencialidad del proceso¹⁸.

¹⁷ La implementación del protocolo deberá considerar lo dispuesto en el Acuerdo N°1424, Sesión 328 del Consejo Superior de fecha 24 de mayo de 2018.

¹⁸ Ídem anterior.

iii.- Actualización de la normativa:

La unidad institucional, que se encargará de las materias de equidad de género e inclusión, tendrá la responsabilidad de proponer a las instancias pertinentes la revisión y actualización del presente protocolo con una periodicidad máxima de dos años¹⁹.

VI.- Promoción y Prevención.

i.- Medidas de promoción de sana convivencia.

Las actividades de promoción del presente protocolo apuntan a impulsar modelos de convivencia donde la violencia sea considerada inaceptable e indeseable, y que se refuerce la dignidad, el respeto y la sana convivencia en la comunidad²⁰. Estas acciones serán de responsabilidad de ejecución y articulación de la unidad institucional que se encargará de las materias de equidad de género e inclusión, en colaboración con otras organizaciones formales de la comunidad universitaria.

Las medidas principales en materias de promoción serán:

- Sensibilización y difusión permanente de la materia de género a la comunidad universitaria.
- Propiciar un lenguaje inclusivo en los medios de comunicación de la universidad o en su defecto utilizar el genérico masculino, siendo especificado como utilizado en términos inclusivos.
- Desarrollar capacitación, talleres y cursos de formación en la materia de género dedicados a la comunidad universitaria.
- Difusión institucional sobre los códigos de conducta y reglamentos de convivencia de la universidad.

ii.- Medidas de prevención de conductas de acoso sexual, discriminación y violencia de género.

Las actividades de prevención tienen por finalidad evitar el desarrollo de conductas de acoso sexual, discriminación y violencia de género, con el fin de erradicar acciones que pudiesen desencadenar estos procesos.

Estas acciones serán de responsabilidad de ejecución y articulación de la unidad institucional que se encargará de las materias de equidad de género e inclusión, en colaboración con otras organizaciones formales de la comunidad universitaria.

¹⁹ Ídem anterior.

²⁰ Catalina Gutiérrez Ricci, 1º edición diciembre de 2016, "Protocolos contra el acoso sexual en Educación Superior -Sugerencias para su elaboración". Documento disponible en MINEDUC. Ministerio de Educación, Unidad de Equidad de Género. Subsecretaría de Educación. Disponible en <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/Protocolos-contra-el-acoso-sexual-en-ESUP.pdf>

Las medidas principales en materias de prevención serán:

- Entrega de información permanente sobre lo que se entenderá por conductas de acoso sexual, discriminación y violencia de género.
- Entrega de información sobre las consecuencias y posibles sanciones normativas ante las conductas ya mencionadas.
- Desarrollo de material audiovisual orientado a capacitar a los distintos estamentos de la universidad, en el cambio de conductas y acciones que podrían recibir una posible sanción.
- Realización de estudios (que incluyan encuestas y etapas consultivas a la comunidad) de carácter general sobre la presencia de este tipo de conductas.
- Proponer convenios y alianzas de colaboración con organismos y entidades dedicadas a la asistencia y protección de víctimas de acoso sexual, discriminación y violencia de género.

VII.- Procedimiento de denuncia.

i. Requisitos de la denuncia.

La denuncia debe ser realizada de manera escrita y entregada en sobre cerrado con un enunciado evocativo de “confidencial”.

El escrito de la denuncia deberá cumplir con ciertos requisitos mínimos de admisibilidad:

- Ser redactado en primera persona si la denuncia es realizada por la persona afectada. Si la denuncia es realizada por un tercero, el escrito deberá ser redactado en tercera persona y únicamente serán consideradas para un proceso investigativo, si cuentan con ratificación de la misma por parte del estudiante afectado²¹.
- Señalar la fecha en que se realiza la denuncia, el orden cronológico y las fechas en que se desarrollan las conductas denunciadas.
- Identificar a las personas involucradas, mencionar si existen testigos de o en la situación y adjuntar las pruebas existentes, de manera de agilizar el proceso de investigación.

ii. Recepción de la denuncia.

La denuncia debe ser realizada ante el responsable en cada Campus o Sede de la unidad institucional que se encargará de las materias de equidad de género e inclusión, según corresponda.

²¹ La implementación del protocolo deberá considerar lo dispuesto en el Acuerdo N°1424, Sesión 328 del Consejo Superior de fecha 24 de mayo de 2018.

Quien recibe esta denuncia entregará una cartilla de recepción a la persona que entrega la denuncia, con fecha de recibo del documento, la que contendrá la mención expresa del plazo de 3 días hábiles dentro del cual la denuncia deberá ser revisada y conducida al proceso investigativo correspondiente, y con énfasis en mantener la garantía de confidencialidad tanto para quien denuncia como para quien ha sido denunciado mientras dure el proceso investigativo.

Además, quien recibe la denuncia informará a quien la entregue que toda información del proceso será canalizada vía correo institucional de la Universidad.

- iii. Revisión de denuncia para ingreso a proceso investigativo correspondiente.

Para la revisión de la denuncia y su derivación al proceso investigativo correspondiente, estará facultado para dar lectura al documento el responsable en cada Campus o Sede de la unidad institucional que se encargará de las materias de equidad de género e inclusión.

La mencionada revisión, abarcará el examen de los requisitos mínimos de forma que debe contener el escrito de la denuncia, de manera que permita considerarla admisible para derivarla al órgano que en definitiva deberá proceder a investigar los hechos contenidos en ella.

Tras dar lectura a la denuncia, el responsable en cada Campus o Sede de la unidad institucional que se encargará de las materias de equidad de género e inclusión, comunicará si el proceso investigativo corresponde a procedimiento interno RIOHS o si procede a nivel de Comisión Universitaria, y enviará los antecedentes respectivos entregados, respetando el plazo de tres días hábiles para su consecución.

Notificación al denunciante: Se notificará la recepción de su denuncia con motivo de conducta de acoso sexual, discriminación o violencia de género. Se dará aviso del inicio del proceso investigativo y se recalcará en la posibilidad de contar con apoyo psicosocial preferencial si así lo requiere durante el proceso.

VIII.- Procedimiento de Investigación.

El proceso investigativo se adscribirá a los plazos de la normativa vigente y será desarrollado de acuerdo con la siguiente especificación:

- i. Denuncia hacia un estudiante.

Se adscribirá al proceso investigativo de la Comisión Universitaria, la que contará con la consultoría y asesoría permanente de un experto en materias de género.

- ii. Denuncia interpuesta por estudiante respecto de trabajador(es).

Se adscribirá al proceso investigativo del procedimiento institucional.

- iii. Denuncia interpuesta por estudiante respecto a prestador de servicios o personal a honorarios de la Universidad.

Se estipulará en el contrato respectivo una cláusula que estipule que durante su prestación de servicio en la Universidad está sujeto al procedimiento institucional.

IX.- Manual de Procedimiento.

Con el propósito de hacer efectivo y dar facilidades para los intervinientes llamados a participar, el presente protocolo establece la necesidad de contemplar un Manual de Procedimiento, de manera que haga didáctico y permita ejecutar las medidas y procedimientos establecidos en el presente protocolo.

X.- Cartilla de Recepción Denuncia y Orientaciones.

Las denuncias deberán ser canalizadas a través de una cartilla de recepción, la que deberá diseñarse al tenor del siguiente ejemplo.

Cartilla de Recepción Denuncia y Orientaciones Universidad Técnica Federico Santa María

Fecha: _____ Folio registro recepción denuncia _____

Identificación del denunciante: Víctima: _____ Tercero _____

Nombre Denunciante: _____

Campus/Sede: _____ Rut Denunciante: _____ DV _____

Correo Institucional: _____

Aspectos a tener presente:

- Con este formato la institución acoge su denuncia inicial conforme a lo establecido en el "Protocolo para la Prevención y Sanción de Conductas de Acoso Sexual, Discriminación y Violencia de Género en la Comunidad Universitaria" y se le entrega en este acto una copia con firma y timbre para su constancia.
- En este acto se activa el presente protocolo conforme a procedimiento el cual permitirá fijar los cursos de acción, restricciones y plazos contemplados. Se sugiere revisar el siguiente link: www.ejemploprotocolo.usm.cl



- El estudiante contará con acompañamiento psicosocial disponible en la Institución y coordinado por la unidad institucional que se encargará de las materias de equidad de género e inclusión en cada Campus o Sede.
- Los intervinientes de la denuncia serán convocados de manera reservada para las etapas siguientes de investigación por parte de la Comisión Universitaria (CU) contemplada en el procedimiento.
- Conforme a lo establecido en el Protocolo queda absolutamente prohibido de parte de la persona denominada denunciante y denunciado(a) divulgar por cualquier medio la denuncia que se está realizando. De hacerlo, se considerará obstrucción a la investigación que se desarrollará.

Con la firma del presente documento me informo y acepto las consideraciones explicitadas en el documento que suscribo:

Firma Denunciante

Firma Responsable
Recepción de Denuncia

Nombre Responsable Recepción Denuncia _____

XI.- Sobre el funcionamiento transitorio del protocolo.

La Dirección de Relaciones Estudiantiles, cumplirá transitoriamente las funciones señaladas en este protocolo, a la espera de la implementación de una unidad institucional, que se encargará de las materias de equidad de género e inclusión.

Comuníquese, publíquese y archívese,


Jerome Mac Auliffe Franklin
Secretario General


Darcy Fuenzalida O'Shee
Rector

Lo que transcribo a usted para su conocimiento


Jerome Mac Auliffe Franklin
Secretario General



Distribución:

1. Rectoría
2. Vicerrectoría Académica
3. Vicerrectoría Asuntos Económicos y Administrativos
4. Secretaría General
5. Contraloría General
6. Dirección General de Planificación y Desarrollo
7. Dirección General de Docencia
8. Dirección General de Finanzas
9. Dirección General Investigación, Innovación y Postgrado
10. Dirección General de Asistencia Técnica
11. Dirección General Comunicaciones
12. Sedes y Campus
13. Departamentos Académicos y Docentes
14. Dirección de Finanzas
15. Dirección de Estudios
16. Dirección de Recursos Humanos
17. Dirección de Relaciones Estudiantiles
18. Dirección Difusión Cultural
19. Dirección de Admisión
20. Biblioteca Central
21. ACA, OAI, 3IE, DI, DAC

/asg

