

# **Protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria**

Propuesta para el análisis y validación de la Comunidad UMCE

Elaborado por Comisión de Diseño de Oficina de Género y Sexualidades

10 de octubre 2018

# PREÁMBULO

---

**¿Qué es un protocolo?**

Es un documento que contiene definiciones, normas, orientaciones y procedimientos para visibilizar y denunciar conductas acosadoras y discriminadoras.

---

**¿Por qué es necesario contar con un protocolo?**

Para avanzar hacia el reconocimiento que todos los seres humanos, aun siendo diferentes, tenemos derecho a ser tratados con dignidad, sin discriminación y respeto.

---

# PREÁMBULO

---

**¿Cuáles son sus propósitos?**

Formar, prevenir, regular y sancionar las conductas de acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria, que incumben a todas las personas que integran la comunidad universitaria.

---

**¿Cuál es su ámbito de actuación y alcance?**

Comprende a todos los estamentos y personas que integran la universidad: estudiantes de pre y postgrado, académicos, funcionarios administrativos, profesionales, técnicos y auxiliares, profesionales que prestan servicios honorarios y a quienes trabajan en servicios contratados por la UMCE

---

# ¿CÓMO SE TRABAJÓ EN ESTA PROPUESTA?

---

Fue un proceso participativo basado en iniciativas impulsadas por la comunidad en años anteriores, por la Toma Feminista y del Círculo de Disidencias Sexuales del Peda.

---

Se consultaron referentes de otras universidades nacionales y extranjeras y se consideraron las normas aplicables internacionales, nacionales y de la Universidad.

---

Se elaboró en una comisión de trabajo inter-estamental, creada a partir de la Comisión de Diseño de la Oficina de Género y Sexualidades, con participación de estudiantes de la Toma Feminista, de las Disidencias Sexuales, de las organizaciones académicas, profesionales y administrativas; fue coordinado por la Oficina de Transversalidad.

# PRINCIPIOS

# Valores afirmativos institucionales

---

**Solidaridad** como una manera de relacionarnos que reconoce la necesidad de apoyo mutuo y colaboración, la solidaridad reconoce las necesidades del otro y es contraria al individualismo.

---

**Seguridad** un ambiente seguro establece relaciones basadas en la confianza, no permite la violencia simbólica y el abuso de poder, valora la dignidad de las personas, no permite la expresión a través de palabras que hieren, opiniones sobre una persona o familia que lleven menosprecio o maltrato

---

**Responsabilidad** es un valor hacia sí mismo y hacia los demás, la responsabilidad es un bien común. Los derechos y las demandas hacia los “otros” implican también observar cuáles son los derechos y demandas que nosotros tenemos.

# Valores afirmativos institucionales

---

**Respeto** es la actitud por la cual estamos dispuestos a aceptar y comprender la manera de pensar y de actuar de los demás, aunque no sea igual que la nuestra. Respetar es entender que es ofensivo forzar una situación o a alguien para realizar mis deseos.

---

**Participación** permite formar parte en las decisiones relacionadas con la vida cotidiana, la participación nos ayuda a reconocer nuestra propia identidad como personas, las comunidades se enriquecen con la participación.

---

**Inclusión** como una manera institucional de responder a la diversidad, como una manera de justicia social que legitima los aportes de todos quienes forman parte de la comunidad, evitando los prejuicios, la estigmatización, los estereotipos o la valoración negativa que lleva a la exclusión y discriminación.

# GLOSARIO DE TÉRMINOS



# Conceptos

---

## **Concepto de Género**

El concepto de género distingue entre el sexo biológico y la socialización de la femineidad y la masculinidad, y eventualmente, otras formas de identidad de género y deseo sexual.

---

## **Identidad Sexual**

La identidad sexual de una persona es la vivencia íntima de su ser, integra varios componentes, entre los que se encuentran: el sexo biológico, la identidad de género, la orientación sexual y la expresión de género. La identidad sexual remite a la preferencia sexual de un individuo, a su forma de sentir y a la manera de expresar su género.

---

## **Expresión de Género**

Es la manera en que las personas se presentan al mundo. La expresión de género puede ser masculina, femenina, no binarix, agenero, etc.

---

# Conceptos

---

## **Identidad de Género:**

Vivencia del género de manera personal, autopercepción de una persona.

**Transgenerismo:** (personas trans) describe las diferentes variantes de la identidad de género, cuyo común denominador es la no conformidad entre el sexo biológico de la persona y la identidad de género que ha sido asignada.

---

**Transexuales:** son personas, hombres o mujeres, cuya identidad de género es distinta a su sexo biológico.

---

**Travestis:** son aquellas que “expresan su identidad de género mediante la utilización de prendas de vestir y actitudes del género opuesto al que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico.

---

**No binarix:** cuando la identidad de género escapa de la norma binaria (hombre-mujer).

---

# DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

---

**ACOSO SEXUAL** Es definido como cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de connotación sexual y/o de género, no consentido o no deseado, de naturaleza abusiva que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de otra persona, que tenga efectos negativos, tanto físicos como emocionales y psicológicos

**acoso por chantaje** o “una cosa por otra” esta forma de acoso se presenta cuando existe una relación jerárquica;

---

**acoso por intimidación** aparece en contextos donde no existe una relación de poder formal, por tanto, ocurre entre compañeros y/o compañeras de estudio, compañeros/as de trabajo, etc.

---

---

**Acoso por orientación sexual o identidad de género**

Toda conducta, u otras acciones, contra una persona de orientación sexual o por razones de expresión o identidad de género, pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio

---

**Discriminación arbitraria**

Se considerará como acto de discriminación toda conducta o práctica que atente contra la integridad o dignidad de las personas que integren la comunidad realizada por motivos de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, edad, etnia, nacionalidad, situación socio-económica, enfermedad situación de discapacidad, apariencia física, ideología, opinión política, religión o creencia, sindicación o participación gremial, estado civil, maternidad o paternidad, apariencia personal, discapacidad

---

# **NORMAS APLICABLES**



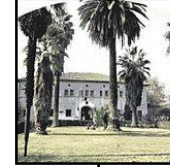
## Acuerdos internacionales

- Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación (CEDAW 1979)
- Convención latinoamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (1994)
- ODS (ONU) 2015 “busca alcanzar la igualdad de géneros, con el propósito prioritario de poner fin a todas las formas de discriminación hacia la mujer a nivel global”



## Legislación Nacional

- Ley 18.575, Orgánica Constitucional de bases generales administración del Estado
- Ley 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual
- Ley 20.607 tipifica acoso laboral y modifica EA
- Ley 21.091 Sobre Educación Superior
- Ley 21.094 Sobre Universidades del Estado



## Normativa de la Universidad

- Resol. N°187, que fija reglamento disciplinario de los funcionarios UMCE
- Resol. N°3406 que reglamenta régimen disciplinario de los estudiantes.
- Resol. N° 320 que aprueba el Reglamento Especial de Académicos UMCE
- Resol. N°1085 que contiene el reglamento de contraloría Interna

**PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE  
CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL DE CONNOTACIÓN  
SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA EN LA COMUNIDAD  
UNIVERSITARIA**



---

**Resguardos  
del proceso**

Respeto y protección de las personas

---

Confidencialidad

---

Imparcialidad y trato justo

---

Prevención de la re-victimización

---

Derecho a la información

---

Debido proceso

---

Principio de inocencia

---

---

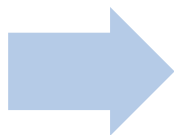
CONTENIDO  
DE LA  
DENUNCIA

La denuncia debe contener una relación cronológica de los hechos y las conductas que constituyen acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual o discriminación arbitraria; señalando, además, la individualización de quién o quiénes provocan la situación de acoso o discriminación arbitraria y la identificación de quien realiza la denuncia.

---

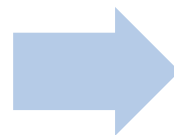
## Presentación formal de la denuncia

- Formalmente y por escrito a través de un “Formulario de Denuncia”
- De manera presencial y en forma oral, con acta firmada
- A través de organizaciones estamentales



## Designación de fiscales

- Realizada por Contraloría Interna
- El Área de Denuncia de la Oficina de Género y Sexualidades sugerirá a uno de los fiscales y velará por la transparencia y agilidad del proceso

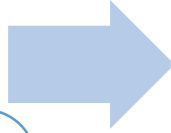


## Aplicación de medidas de protección, si es necesario

- Contraloría Interna podrá adoptar medidas de protección fundadas, con carácter preventivo y dirigidas a garantizar protección de las personas.

## Inicio y notificación

- Se dispondrá la investigación de todos los hechos que sean denunciados de manera formal.
- El órgano investigador, resolverá a la brevedad la designación de fiscales.
- Los fiscales tendrán un plazo acotado, dispuesto para la investigación.
- La notificación a la persona denunciada deberá realizarse en su lugar de trabajo o estudio, entregando una copia íntegra de la resolución respectiva



## Cierre de la investigación

- Cumplido el plazo la persona que actúa como fiscal, deberá formular cargos o proponer el sobreseimiento de la investigación.
- A partir de la formulación de cargos, las personas denunciadas tienen derecho a conocer el contenido de la investigación y solicitar medidas.



## Aplicación de sanciones

- Si en el proceso correspondiente se determinan sanciones; se aplicará el Reglamento Disciplinario de Estudiantes y sus modificaciones o bien el Estatuto Administrativo.
- Si en el proceso de investigación se determina otra forma de conducta inmoral o contraria a la ética, se aplicará para cada caso la sanción que corresponda, de conformidad con la gravedad de los hechos.

# TIPIFICACIÓN DE FALTAS

---

Se proponen categorías que deben ser conocidas por todos los integrantes de la comunidad para desnaturalizar hechos y prácticas que atentan contra la dignidad de las personas, y contribuir a que la comunidad identifique aquellas situaciones que constituyen acoso y discriminación arbitraria, y que deben ser denunciadas y sancionadas.

---

Categorías  
propuestas:

- Faltas leves,
- Faltas moderadas y
- Faltas graves.

---

# FALTAS LEVES

Se entenderá por falta leve toda acción o comentario que pueda ser corregido en base a un llamado de atención verbal o escrito. Dependiendo de la conducta específica y de los atenuantes o agravantes, según sea el caso, la sanción puede consistir en una amonestación verbal o escrita y/o en disculpas públicas de la persona acusada en cualquier caso quedará constancia en los antecedentes de quien resulte probadamente inculpado.

---

Faltas leves:  
(Posibles  
situaciones)

**Faltas leves por intimidación:**

**Manifestación no verbal presencial**

Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual

Sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos

Gestos de carácter sexual que producen un ambiente intimidatorio

**Manifestaciones verbales presenciales**

Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos

Comentarios peyorativos hacia las personas miembros de la disidencia sexual.

Comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona

Uso reiterado del nombre legal de las personas transgénero o no binaries a pesar de tener correcciones en forma constante.

Uso de formas denigrantes para dirigirse a personas de un determinado sexo.

**Manifestaciones por medios digitales**

Envío de mails o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual

Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual

---



---

Faltas leves:  
(Posibles  
situaciones)

## **Faltas leves de acoso sexual por chantaje**

Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima

Proposiciones sexuales

Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores de tipo sexual (subir nota, pasar de curso, mejorar puesto de trabajo; etc)

Insinuaciones insistentes para participar de una actividad social fuera de la universidad después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes.

---

# FALTAS MODERADAS

Se entenderá como falta moderada a cualquier comentario o ataque directo hacia la víctima, sin poner en peligro su integridad física.

Para estudiantes la sanción puede consistir en pérdidas de beneficios académicos o sociales, incluyendo la suspensión temporal de la matrícula, en conformidad con el reglamento estudiantil y sus modificaciones.

Para académicos y funcionarios las sanciones podrán ir desde la amonestación escrita con copia a la Contraloría General de la República, descuento de sus remuneraciones, remoción del cargo y/o prohibición de postular o ejercer cargos directivos, en todo caso, toda sanción deberá ser acorde con el Estatuto Administrativo.

---

Faltas  
Moderadas  
(Posibles  
situaciones)

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir falta moderada **por acoso sexual por intimidación**.

**Manifestaciones no verbales presenciales:**

Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, intentos de dar besos en la boca, realizar caricias o tocaciones, palmadas o pellizcos.

Acercamiento, arrinconamientos, persecuciones

**Manifestaciones verbales presenciales:**

Negar la identidad de género de una persona al interior de la Universidad

Desacreditar testimonios de personas que sufrieron violencia de algún tipo dentro de la Universidad.

No pedir disculpas públicas en el plazo estipulado si así lo dictamina la sanción.

Amenazas y ataques directos a las personas ya sea por orientación sexual, identidad o expresión de género.

**Manifestaciones por medios digitales:**

Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual

Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que puedan ser incómodas para la víctima

Obligación de ver pornografía

---

Faltas  
Moderadas  
(Posibles  
situaciones)

**Extorciones, amenazas u ofrecimientos**

Concesión de ventajas laborales o estudiantiles o entrega de dinero a quienes consienten participar en actividades sexuales.

Creación de un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo

Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo y orientación sexual y expresión de género.

Impedimento de realizar alguna actividad dentro de la Universidad teniendo como argumento la orientación sexual o identidad de género, ya sea en actividades académicas, sociales o de cualquier ámbito.

Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo o identidad y orientación sexual.

Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo o identidad y orientación sexual.

---

# FALTAS GRAVES

Se entenderá como falta grave a cualquier acción que atente contra la integridad física, psicológica y/o moral de la víctima, así como también a su seguridad.

Las faltas graves deberán ser sancionadas de acuerdo con la normativa vigente a nivel de la comunidad universitaria y a nivel nacional e internacional. Las sanciones pueden ser administrativas, civiles y penales. En el caso de violación y estupro, las sanciones están establecidas en el Código Penal y existe obligatoriedad de denunciar estos actos ante el Ministerio Público.

---

Faltas

Graves

(Posibles  
situaciones)

Agresión física y/o verbal

Amenazas de muerte

*Bulling* (tanto presencial como cibernético)

Obligación de presenciar exhibicionismo

Abuso sexual (acto de significación sexual que afecte los genitales, el ano o la boca de la víctima)

Obligación de tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona

Violación

Estupro.

Siempre y cuando haya sido condenado por esos delitos

---

# ACOMPañAMIENTO INSTITUCIONAL

# ASESORÍA Y ACOMPAÑAMIENTO

**El Área de Denuncia y Acompañamiento de la Oficina de Género y Diversidades** actuará asesorando en casos de apelación por motivos de violencia de género, a la Junta Directiva o Rector, según corresponda el receptor de la apelación. Para esto, el organismo debe:

- Emitir un informe escrito sobre el caso que se solicita apelación
- Presentar el informe oralmente a la Junta Directiva
- Trabajar conjuntamente con el relator para asegurar la perspectiva de género en la resolución
- El procedimiento deberá ser conducido en su totalidad bajo el principio de confidencialidad, con la excepción del Área de Denuncia y Acompañamiento de la Oficina de Género y Diversidades que asista a la persona denunciante en las etapas procesales que corresponda.

## **Sobre lo psicológico**

- Quién reciba la denuncia en el Área de Denuncia y Acompañamiento debe sugerir el apoyo psicológico y/o psiquiátrico a la persona denunciante.
- Se realizarán atenciones psicológicas y/o psiquiátricas a la persona denunciante que así lo solicite. En el caso de que el Centro de Salud Estudiantil y otras redes internas de la Universidad no puedan dar respuesta oportuna a la solicitud de la persona denunciante, la Universidad tendrá la obligación de buscar apoyo externo especializado.



## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

- **Vigencia**

El procedimiento establecido en este Protocolo será aplicable para investigar hechos constitutivos de acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y actos de discriminación arbitraria entre integrantes de la comunidad universitaria, cometidos con posterioridad a la entrada en vigencia de esta normativa. Sin perjuicio de lo anterior, la Oficina de Género y Diversidades, podrá sugerir medidas de resguardo y acompañamiento en aquellos casos calificados en que la denuncia se haya realizado antes de la entrada en vigencia de este protocolo.

- **Difusión y socialización**

Antes de la plena entrada en vigencia del protocolo se desarrollarán acciones de difusión y socialización de los contenidos y procedimientos de este protocolo, en todos los estamentos y personas que integran la universidad: estudiantes de pre y postgrado, académicos, funcionarios administrativos, profesionales, técnicos y auxiliares, profesionales que prestan servicios honorarios y a quienes trabajan en servicios contratados por la Universidad.

- **Modificaciones reglamentarias**

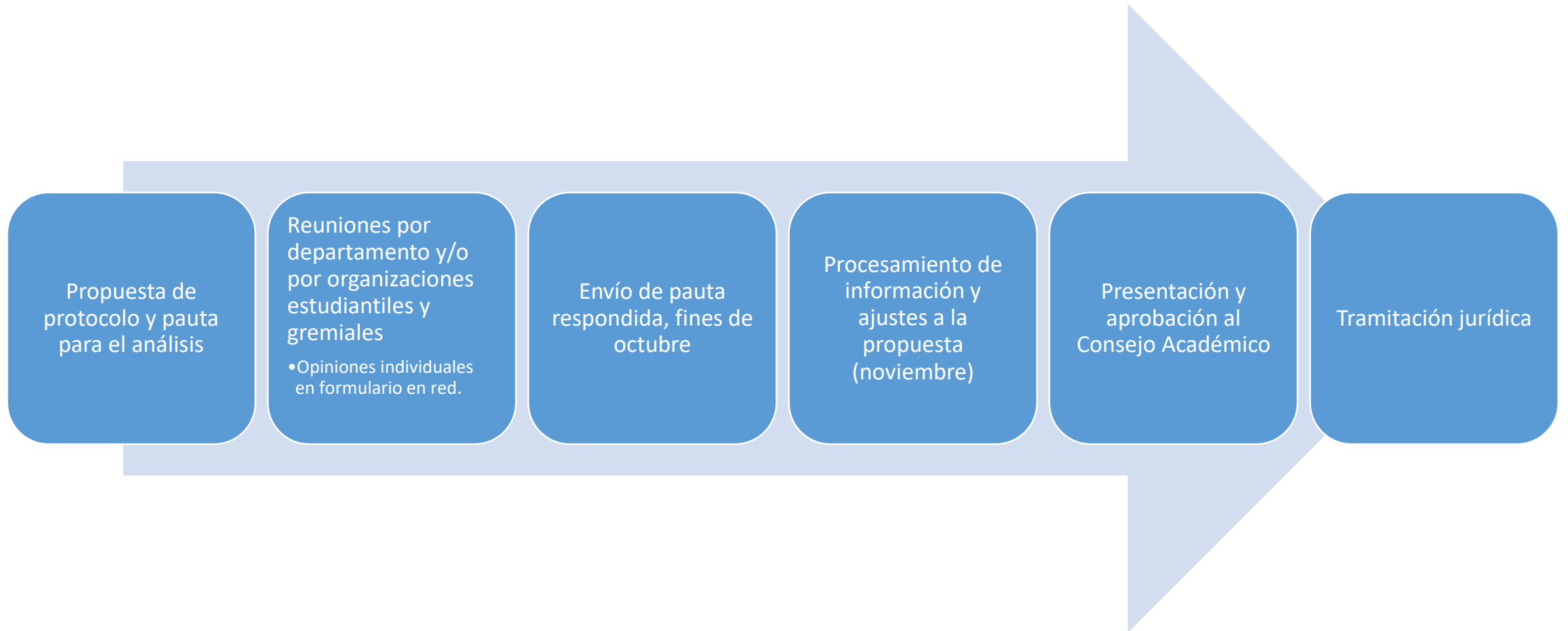
De conformidad a la entrada en vigencia de este protocolo se deberá modificar las normas pertinentes de los actuales reglamentos disciplinarios.

- **Oficina de Género y Sexualidades**

El presente protocolo entrará en plena vigencia al momento de la constitución y formalización de la Oficina de Género y Sexualidades.

# PROPUESTA DE TRABAJO PARA ANÁLISIS Y VALIDACIÓN

# PROCESO



## PARTICIPA, DURANTE EL MES DE OCTUBRE

- EN TU DEPARTAMENTO
- EN TU GREMIO
- EN ASAMBLEA DE LA COMUNIDAD

Enviando tu opinión a través de la web o del correo [comision.genero@umce.cl](mailto:comision.genero@umce.cl)

UMCE un espacio para compartir la vida universitaria

GRACIAS!!!

