

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

Propuesta preliminar elaborada  
por la Comisión de Diseño  
de la Oficina de Género y  
Sexualidades

Octubre de 2018

PREÁMBULO .....	4
TITULO I DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS .....	5
Artículo 1° Principios Generales .....	5
Artículo 2° Valores afirmativos institucionales .....	5
TÍTULO II ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	6
Artículo 3° Propósitos y alcances .....	6
TITULO III GLOSARIO DE TÉRMINOS .....	6
Artículo 4° Glosario .....	6
TITULO IV DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN .....	8
Artículo 5° Definiciones .....	8
TITULO V NORMAS APLICABLES .....	9
Artículo 6° Acuerdos internacionales, legislación nacional y normativa de la Universidad .....	9
TITULO VI PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL DE CONNOTACIÓN SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA .....	11
Artículo 7° Resguardos del proceso .....	11
Artículo 8° Competencias .....	12
Artículo 9° Denunciante .....	12
Artículo 10° Contenido de la denuncia .....	12
Artículo 11° Presentación y recepción de la denuncia v otificación .....	13
Artículo 12° Órgano investigador .....	13
Artículo 13° Medidas de protección .....	14
Artículo 14° Medidas sobre situación académica o situación laboral .....	14
Artículo 15° Plazos .....	15
Artículo 16° Desistimientos .....	15
Artículo 17° Inicio .....	15
Artículo 18° Notificación .....	15

Artículo 19° Cierre de la investigación .....	16
Artículo 20° Vista fiscal .....	16
Artículo 21° Sanciones .....	17
Artículo 22° Tipificación de las faltas .....	17
Artículo 23° Sobre faltas leves .....	18
Artículo 24° Sobre faltas moderadas .....	19
Artículo 25° Sobre faltas graves .....	21
Artículo 26° Agravantes .....	21
Artículo 27° Atenuantes .....	22
TITULO VII ACOMPAÑAMIENTO INSTITUCIONAL .....	22
Artículo 28° Atención a los denunciantes .....	22
Artículo 29°: Asesoría y acompañamiento .....	22
Artículo 30°: Sobre lo psicológico .....	23
TITULO VIII DISPOSICIONES TRANSITORIAS .....	23
Artículo Uno: Vigencia .....	23
Artículo Dos: Difusión y socialización .....	23
Artículo Tres: Modificaciones reglamentarias .....	23
Artículo Cuatro: Oficina de Género y Sexualidades .....	23

## PREÁMBULO

Aspirar a una transformación cultural basada en la igualdad de género es avanzar hacia el reconocimiento que todos los seres humanos, aun siendo diferentes, tenemos derecho a ser tratados con dignidad, sin discriminación y respeto. Para hacer posible esta transformación se requiere avanzar en el ámbito de la formación, de la observación y seguimiento de las prácticas en la comunidad universitaria y de un procedimiento de denuncia y acompañamiento a las personas que han sido violentadas o discriminadas.

Contar con un protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria, constituye una herramienta fundamental para construir un espacio que permita compartir la vida universitaria. Un protocolo consensuado y asumido por la comunidad ayuda a visibilizar la violencia de género a nivel de todos los estamentos, facilita tomar medidas para la prevención y sanción del acoso y otras formas de discriminación y a desarrollar acciones para su erradicación.

La Ley de Universidades Estatales (Ley n°21904/2018) incluye un artículo específico que señala la prohibición de actos atentatorios a la dignidad de los integrantes de la comunidad incluido el acoso sexual, el acoso laboral de connotación sexual y la discriminación arbitraria y establece nuevos derechos para las víctimas y personas afectadas (art.49). Ley sobre Educación Superior (Ley N°21091/2018) que establece que el “El respeto y promoción por los derechos humanos deberá regir siempre la actuación del Sistema y de las instituciones de Educación Superior en relación a todos los miembros de su comunidad, tanto en sus propuestas formativas, de desarrollo organizacional, como también en las relaciones de trabajo y aprendizaje. El acoso sexual y laboral, así como la discriminación arbitraria, atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas” (Art. 2 i) La legislación nacional contenida en el código del trabajo Ley N°20.005 tipifica y sanciona el abuso y acoso sexual, la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo que rige al sector público, establece la prohibición de realizar cualquier acto atentatorio de la dignidad de los demás funcionarios. A su vez, recientemente, el Consejo para la Transparencia, ordenó una fiscalización en las Universidades del Estatales en el tratamiento al acoso sexual a través de protocolos, instructivos y documentos.

La propuesta de protocolo se sustenta en un proceso participativo que tiene como antecedentes iniciativas impulsadas por la comunidad en años anteriores, las propuestas de las organizaciones feministas y el círculo de disidencias sexuales y los acuerdos establecidos en la mesa de diálogo con el Consejo Académico.

Otros referentes son los protocolos elaborados por otras instituciones de Educación Superior, se cuenta también con una guía para la elaboración de protocolo y propuestas para la formulación de planes de igualdad de género del MINEDUC y, sobre todo, se cuenta con las experiencias y reflexiones de las y los estudiantes y de los diferentes estamentos dispuestos a construir una comunidad educativa sin discriminación ni violencia.

# TÍTULO I

## DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

### Art° 1 Principios Generales

El Modelo Educativo de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación asume una perspectiva formativa basada en el enfoque de derechos e inclusión, interculturalidad, género y diversidad sexual y sustentabilidad. A su vez, la UMCE hace suyo los principios y elementos constitutivos de la misión de las Universidades del Estado, que establece “la formación de personas con espíritu crítico y reflexivo que promuevan el diálogo racional y la tolerancia, y que contribuyan a forjar una ciudadanía inspirada en valores éticos, democráticos, cívicos y de solidaridad social, respetuosa de los pueblos originarios y del medio ambiente”. (Art 4 Ley Sobre Universidades Estatales N°21.094/2018).

### Art° 2 Valores Afirmativos Institucionales

Sobre la base del modelo educativo y del papel de la UMCE como Universidad estatal y pública, formadora de profesores y áreas afines, el protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria, se sustenta en valores afirmativos institucionales que la comunidad se compromete a cuidar y fomentar.

- a) **Seguridad** un ambiente seguro es el que genera las condiciones para que las comunidades convivan sanamente, sin violencia física, acoso o violencia sexual. 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
- b) **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; la responsabilidad es responder por las consecuencias de nuestros actos ante sí mismo y ante la comunidad.
- c) **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. Aprender a disfrutar los vínculos que nos unen, es construir una ciudadanía basada en la colaboración, es tener la capacidad de construir entre quienes participan de una comunidad.
- d) **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. El diálogo es la forma de resolver los desacuerdos con aquellos a quienes se respeta, por eso es tan importante en las comunidades crear las condiciones para un diálogo respetuoso.

- e) **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. La participación implica crecer con otros, la participación es un aprendizaje que supone aceptar responsabilidades, la participación facilita la conquista de derechos.
- f) **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. No es integración de las poblaciones discriminadas, es la institución la que se organiza y compromete para dar oportunidades a todas y todos sus estudiantes, evitando los prejuicios, la estigmatización, los estereotipos o la valoración negativa que lleva a la exclusión y discriminación.

## TÍTULO II

### AMBITO DE APLICACIÓN

#### Art° 3 Propósitos y alcances

El protocolo tiene como propósito prevenir, regular y sancionar las conductas de acoso sexual o laboral y discriminación arbitraria, que incumben a todas las personas que integran la comunidad universitaria, tanto las que ocurren dentro como fuera de sus dependencias. Comprenderá, además, denuncias comprobadas por organismos pertinentes, que siendo presentadas por personas que no son de la comunidad incumban directamente a alguno de sus miembros.

Su ámbito de actuación 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 Universidad.

El protocolo se dará a conocer a las instituciones en las que realicen sus prácticas las y los estudiantes, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto. Incluye también a todas las personas que estén con beca de intercambio o pasantías.

## TITULO III

### GLOSARIO DE TÉRMINOS

#### Art° 4 Glosario<sup>1</sup>

Este glosario se incluye para una mejor comprensión de los términos que socialmente se han construido para nombrar las diferentes identidades, diversidades y expresiones de género. Estos son términos emergentes que pueden sufrir variaciones.

---

<sup>1</sup> Estos términos están basados en las siguientes fuentes: <https://psicologiyamente.com/sexologia/tipos-orientacion-sexual>; Chile, B. d. (14 Septiembre 2017). DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS, EXTENSIÓN Y PUBLICACIONES / . SANTIAGO : BCN; <https://psicologiyamente.com>. (s.f.). Obtenido de <https://psicologiyamente.com/sexologia/tipos-orientacion-sexual> Iguales, O. (s.f.). [www.iguales.cl](http://www.iguales.cl). Obtenido de <https://www.iguales.cl/wp-content/uploads/2012/08/Glosario-Diversidad-Sexual.pdf>

## 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.

## Diversidad Sexual

Habitualmente la diversidad sexual es nombrada por el acrónimo LGBTTI. Por su letra inicial incluye: Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales, Transgénero, Intersexuales.

## Expresión de Género

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

## 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).

## Orientación sexual

Es la capacidad de cada persona de sentir una atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

Habitualmente se clasifica en tres tipos: Heterosexual cuando se elige a personas del sexo opuesto, homosexual cuando se opta por personas del mismo sexo, o bisexual, cuando las parejas se eligen de cualquiera de los dos sexos.

## TITULO IV

### DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

#### Art° 5

##### Definiciones

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, el Estatuto Administrativo y otras leyes vigentes, para los efectos de este Protocolo, se entenderá por:

- a) **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.

De acuerdo con distintos estudios<sup>2</sup> en el ámbito universitario es posible diferenciar entre dos tipos de acoso sexual: **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.

- b) **Acoso laboral:** es definido como toda conducta que constituya agresión y hostigamiento, ya sea, una o varias veces ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores en contra de otro(s) trabajador(es), por cualquier medio y que tenga como resultado menoscabo, maltrato o humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo<sup>3</sup>.
- c) **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.
- d) **Discriminación o violencia arbitraria como acto discriminatorio.** 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<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> Referencia “Protocolos contra el acoso sexual en educación superior” Sugerencias para su elaboración. Unidad de Equidad Género. Mineduc 2016.

<sup>3</sup> Referencia. Ley 20.067 que modifica el código del trabajo sancionando prácticas de acoso laboral

<sup>4</sup> Referencia. Ley 20.067 que modifica el código del trabajo sancionando prácticas de acoso laboral

## TITULO V

### NORMAS APLICABLES

#### Art° 6

#### Acuerdos internacionales, legislación nacional y normativa de la Universidad

##### a) Acuerdos Internacionales

- Convención por la eliminación de todas las Formas de discriminación contra la mujer, aprobada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (CEDAW, 1979);
- Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la mujer “*Convención de Belem do Pará*”, de 1994;
- Consenso de Montevideo Sobre Población y Desarrollo de (2013);
- Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU: el quinto de los objetivos asumidos por los estados miembros, en septiembre de 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.

##### b) Legislación Nacional

- Decreto con Fuerza de ley N° 1/19.653 de 2000, que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Titulo III De la Probidad Administrativa Artículo 52º, que instruye el Principio de probidad administrativa, es decir, la obligación de observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, ya que las conductas constitutivas de acoso representan una infracción a este principio
- Ley N° 20.005/2005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo.
- Ley N° 20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo.
- Decreto con Fuerza de Ley N° 29 de 2004, que Fija el Texto Refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, que prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual (Artículo 84 letra L) y realizar todo acto calificado como acoso laboral (Artículo 84 letra M)
- Ley N°21091/2018 sobre Educación Superior que se inspira, entre otros, en el principio de Respeto y promoción de los derechos humanos. El respeto y promoción por los derechos humanos deberá regir siempre la actuación del Sistema y de las instituciones de educación superior en relación a todos los miembros de su comunidad, tanto en sus propuestas formativas, de desarrollo organizacional, como también en las relaciones de trabajo y aprendizaje. El acoso sexual y laboral, así como la discriminación arbitraria, atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas.

- Ley N°21094/2018 sobre Universidades Estatales que los considera entre los actos atentatorios a la dignidad de los integrantes de la comunidad universitaria. Dispone que las prohibiciones para el personal académico y no académico de las universidades del Estado, relativas a actos atentatorios a la dignidad de los demás funcionarios, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria, se entenderán referidas también a conductas del mismo tipo que resulten atentatorias a la dignidad de estudiantes, y de toda persona vinculada, de cualquier forma, a las actividades de la respectiva institución. Además, en los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculgado.

### c) **Normativa de la Universidad**

- Resolución N° 187 de 7 de julio de 1983 que fija reglamento disciplinario de los funcionarios de la Academia Superior de Ciencias Pedagógicas de Santiago, cuya continuadora legal es la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, entiende por infracción administrativa todo hecho, acto u omisión, que importe una violación, atropello o desconocimiento de los derechos, obligaciones, deberes y prohibiciones que establezcan las leyes, decretos y reglamentos aplicables a los miembros de la comunidad académica, sea que se trate de normas de aplicación general o de estricto orden académico interno<sup>5</sup>
- Resolución Exenta N° 3406 de 2003, que fija el texto refundido y actualizado de la Resolución N° 108, que reglamentó el Régimen Disciplinario de los alumnos de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación .
- Resolución N° 320 de 1993 que aprueba el Reglamento Especial de los Académicos de la Universidad Metropolitana de Ciencias de La Educación que dispone los derechos y deberes de los académicos de esta Universidad, son los establecidos en el presente Reglamento. En todas las materias no contempladas en él, se aplicará supletoriamente lo establecido en el Estatuto Administrativo, y que los académicos deberán tener presente en todos sus actos, las prerrogativas de los estudiantes que la normativa vigente les reconozca, particularmente con sus deberes éticos
- Resolución N° 1085 de 1986, que contiene el Reglamento de la Contraloría Interna, el que en su artículo 2 dispone que el Control Legal que realiza dicho órgano, abarcará además, la correcta interpretación y aplicación de las normativas legales y reglamentarias internas por los diferentes Organismos de la Universidad.

---

<sup>5</sup> De conformidad con el artículo 162 del Estatuto Administrativo esta norma se entiende derogada parcialmente, manteniendo su vigencia respecto del estamento académico UMCE

## TITULO VI

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

#### Art° 7

##### Resguardos del proceso

El procedimiento para la denuncia, investigación y sanción de conductas de acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria deberá ser desarrollado siguiendo los siguientes criterios:

- a) **Respeto y protección de las personas.** El procedimiento debe resguardar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadoras. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción y prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas.
- b) **Confidencialidad.** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, quedando prohibido divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Su vulneración o divulgación no autorizada puede dar lugar a responsabilidades disciplinarias, administrativas, penales y civiles.
- c) **Imparcialidad y trato justo.** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- d) **Prevención de la re-victimización.** Se debe evitar volver a reproducir la experiencia traumática a la víctima. Esto implica, la obligación de la institución y profesionales encargados de abstenerse de emitir juicios de valor sobre el comportamiento o costumbre de las personas denunciadas por parte de quienes están encargados de instruir la investigación.
- e) **Derecho a la información.** Las víctimas y personas afectadas por los eventuales actos de acoso sexual, laboral o conductas discriminatorias tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación y a conocer su contenido a lo largo del proceso.
- f) **Debido proceso:** Es el derecho a un proceso racional y justo, legalmente tramitado y previo a la sentencia declarativa, constitutiva o de condena que pronuncien las personas que actúan como fiscales.
- g) **Principio de inocencia:** toda persona tiene derecho a ser considerada inocente hasta que no se demuestre lo contrario.

**Art° 8****Competencia**

La Universidad tiene competencia para determinar responsabilidades y aplicar sanciones administrativas y disciplinarias.

La investigación de crímenes y delitos como son abuso sexual, violación y estupro, es de competencia exclusiva del Ministerio Público y de los Tribunales de Justicia.

Las personas que actúan como fiscales, sin perjuicio de su investigación, frente a antecedentes que den cuenta de hechos o conductas que revistan el carácter de delito, deberán denunciar ante el Ministerio Público o ante la policía si no hubiere fiscalía en el lugar en que el funcionario presta servicios, con la debida prontitud.

En caso de dudas procesales, las personas que actúan como fiscales podrán solicitar orientación en la Contraloría Interna o en el Departamento Jurídico.

**Art° 9****Denunciante**

Podrá denunciar cualquier persona que se considere víctima. Un tercero que perciba o tenga conocimiento de actuaciones que considere pudiera constituir situaciones de acoso, abuso discriminación arbitraria en contra de integrantes de la comunidad universitaria, siempre y cuando tenga autorización a través de un poder simple, otorgado por la presunta víctima.

Si no tiene la autorización consentida por la víctima, el denunciante actuará como testigo dejando una constancia, esta constancia no dará origen a una investigación, pero sí constituirá un antecedente en el caso que la persona acusada fuese a ser objeto de investigación.

**Art° 10****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.

**Art° 11****Presentación y recepción de la denuncia**

Las denuncias se podrán realizar siguiendo los siguientes procedimientos:

- a) Formalmente y por escrito a través de un “Formulario de Denuncia” que se encontrará disponible en la página web de la Universidad. La Universidad habilitará un correo permanente para el envío de denuncias.
- b) De manera presencial y por escrito a través de un “Formulario de Denuncia” en el lugar y horario que disponga el Área de Denuncia y Acompañamiento de la Oficina de Género y Sexualidades.
- c) De manera presencial y en forma oral, en este caso, se levantará acta, la que será firmada o aprobada por quien formula la denuncia. La denuncia deberá ser realizada en el lugar que disponga el Área de Denuncia y Acompañamiento de la Oficina de Género y Sexualidades y en ella se consignará la individualización de quien denuncia, de la persona denunciada y una relación de los hechos.
- d) A través de las organizaciones estamentales que podrán recibir denuncias, no obstante, solo se consideran válidamente cursadas una vez que se hagan llegar vía correo institucional o en forma presencial según ha sido señalado con anterioridad.
- e) Todas las personas integrantes de la comunidad, cualquiera sea el estamento al cual pertenezca, que tenga conocimiento o sea testigo de un acto de acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual o discriminación arbitraria tienen la responsabilidad de informarlo a través de los procedimientos descritos.

**Art° 12****Órgano investigador**

La Contraloría Interna de la UMCE procederá a designar fiscales a cargo de la investigación quienes tendrán por finalidad determinar la efectividad de los hechos constitutivos de acoso y discriminación arbitraria.

El o la fiscal deberá adoptar como criterio orientador los resguardos del proceso mencionado en el artículo siguiente.

El área de Denuncia y Acompañamiento de la Oficina de Género y Diversidades sugerirá a un fiscal que estará a cargo de investigar, quién no debe tener ninguna relación con las personas involucradas. Además velará que la Contraloría Interna asigne fiscales a tiempo, que exista la agilidad necesaria, transparencia, ética y eficiencia conforme al mérito de los antecedentes.

**Art° 13****Medidas de protección**

El órgano investigador podrá adoptar medidas de protección fundadas, con carácter preventivo y especialmente dirigidas a garantizar la protección de las personas afectadas por conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual o discriminación arbitraria. El área de observación de la Oficina de Género y Sexualidades podrá solicitar estas medidas y velará para su pleno cumplimiento.

Algunas medidas que podrán ser adoptadas y revisadas en cualquier etapa del procedimiento, son las siguientes, no obstante podrán surgir otras en virtud del mérito del proceso:

- a) Prohibición que la persona denunciada y la víctima se contacten en forma directa, por cualquier vía (presencial, virtual, telefónica u otra).
- b) Traslado de la persona denunciada o de la víctima a otras dependencias o unidades de la Universidad en concordancia con lo dispuesto en la legislación vigente.
- c) Notificación por escrito a la persona denunciada con prohibición de acercarse a la víctima y restricción de acceso a las actividades universitarias a las que concurra la víctima.
- d) Suspensión de funciones con derecho a remuneración o suspensión de servicios, según corresponda.
- e) Atendida la gravedad que revisten las conductas de acoso sexual y discriminación, para el caso de las y los estudiantes, de conformidad con su reglamento disciplinario<sup>6</sup>, se dispondrá conjuntamente con la instrucción de investigación, su suspensión provisional.

Las medidas decretadas serán informadas a las jefaturas correspondientes, quienes deben realizar las diligencias necesarias para su adecuada aplicación.

**Art° 14****Medidas sobre situación académica o situación laboral**

- a) En el caso que el denunciado sea estudiante, la persona que actúa como fiscal deberá orientar a los Departamentos correspondientes para que faciliten la opción de continuidad de estudios sin interrumpir o afectar su avance académico y, al mismo tiempo, evitar todo contacto entre las partes involucradas en la denuncia. El Área de Denuncias y Acompañamiento de la Oficina de Género y Sexualidades debe estar informada sobre las medidas adoptadas.
- b) En el caso que el denunciante e inculpada (o) mantengan una relación cercana debido a su ocupación (mismo Departamento, grupo de trabajo, comisión, cargos, funciones compartidas u otras), la persona que actúa como fiscal podrá decretar la medida preventiva de suspensión de funciones, de conformidad al Estatuto Administrativo y, según reglamento disciplinario interno. Si son de diferentes grupos de trabajo, se deberán modificar los horarios de una o ambas personas, a conveniencia de la persona denunciante, con el fin de evitar que se encuentren con frecuencia. Dicha medida se extenderá hasta la resolución del proceso sumarial.

---

<sup>6</sup> Reglamento vigente y sus modificaciones

**Art° 15****Plazos**

Los plazos señalados en el presente protocolo serán de días hábiles, excluyendo para estos efectos el día sábado, los días comprendidos en el feriado colectivo y los días declarados no laborables en el calendario académico de cada año.

**Art° 16****Desistimiento**

El desistimiento de la denuncia por parte de la víctima pondrá fin al procedimiento que se hubiera iniciado. Lo anterior, sin perjuicio de la obligación legal de todo funcionario público de denunciar ante el Ministerio Público todo hecho que eventualmente pudiera constituir delito.

**Art° 17****Inicio**

Se dispondrá la investigación de todos los hechos constitutivos de acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual o discriminación arbitraria que sean denunciados conforme a lo indicado en los artículos 9, 10 y 11 del presente reglamento; es decir, toda denuncia formal será declarada admisible.

No se dispondrá la investigación ni la suspensión de funcionarios o estudiantes respecto de los cuales no se hayan presentado denuncias sobre hechos constitutivos de acoso sexual, acoso laboral o discriminación arbitraria.

Una vez recibida una denuncia o reclamo, el órgano investigador resolverá a la brevedad la designación de fiscales. Constituida la fiscalía, se iniciará un plazo dispuesto para la investigación, el que variará conforme se trate de estudiantes o funcionarios entre 10 y 20 días máximos. En caso de que existan situaciones que dificulten el acceso a la información o a la completa investigación de los hechos, la persona que actúa como fiscal podrá solicitar la ampliación del plazo, sin exceder 20 o 25 días adicionales al plazo inicial.

**Art° 18****Notificación**

La notificación es el acto formal por el cual las resoluciones y las medidas procesales son puestas en conocimiento de los intervinientes de un proceso de investigación de la fecha de notificación.

La notificación que se practique a la persona denunciada deberá realizarse personalmente en su lugar de trabajo o de estudio, entregando copia íntegra de la resolución respectiva, esta notificación será realizada por la persona que actúa como fiscal. En esa oportunidad la persona denunciada deberá fijar un correo electrónico para efecto de practicarle las siguientes notificaciones. Esta misma regla se aplicará a la persona denunciante, en el caso de haber sido ésta personalmente afectada por los hechos.

Las notificaciones deberán contener las siguientes menciones: a) identificación del proceso de investigación; b) resolución que se notifica; c) calidad en la cual se notifica y motivo de la citación en su caso; d) identificación de la persona que actúa como fiscal. La comparecencia de las personas citadas es obligatoria.

En el caso que la persona notificada no se presente a la investigación el proceso se realizará sin su presencia.

**Art° 19****Cierre de la Investigación**

Cumplido el plazo de la investigación, la persona que actúa como fiscal, conforme al mérito de los antecedentes recabados en el proceso, deberá formular cargos o proponer el sobreseimiento de la investigación.

- a) La propuesta de sobreseimiento se dirige al Contralor Interno quien podrá aprobarlo o rechazarlo. En este último caso, podrá ordenar la reapertura de la etapa de investigación y disponer nuevas diligencias.
- b) Formulación de cargos<sup>7</sup>: a contar de esta etapa, las partes tienen derecho a conocer el expediente, pudiendo solicitar su copia, debiendo observar el principio de confidencialidad. Notificados de los cargos, se inicia la defensa del inculpado o denunciado pudiendo formular sus descargos, rendir las pruebas y solicitar las diligencias probatorias que estime necesarias.

A partir de la formulación de cargos, las personas denunciantes y denunciadas tienen derecho de conocer el contenido de la investigación y solicitar medidas.

Todas las dudas sobre el procedimiento descrito, podrán ser dirigidas la Contraloría Interna.

**Art° 20****Vista fiscal**

Concluida la etapa probatoria, el/la fiscal debe proceder a la vista fiscal en la que proponga al Contralor Interno:

- a) **La absolución:** Es el acto por el cual la persona que actúa como fiscal, en base al mérito de los antecedentes del proceso, la prueba rendida y los hechos acreditados, desestima la denuncia, liberando de responsabilidad disciplinaria o administrativa a la persona acusada.

Aceptada la propuesta por Contraloría Interna, se notifica la resolución a las partes del proceso la absolución y el alzamiento de las medidas precautorias si fueron dispuestas. A la parte denunciante le asiste el derecho de recurrir de reposición<sup>8</sup> en contra de la resolución de absolución, debiendo indicar con precisión los fundamentos de hecho y de derecho en que se basan sus alegaciones, en orden a revertir la decisión del Contralor Interno. Firme o confirmada la absolución, la persona denunciada es inocente de los hechos denunciados. Si el Contralor Interno rechaza la propuesta de absolución, podrá modificar la calificación de los hechos y disponer la aplicación de la sanción que corresponda conforme al mérito del expediente, ordenar retrotraer la investigación a la etapa procesal que corresponda, para enmendar los vicios u omisiones advertidas o si corresponde, ordenar a que se realicen las diligencias que considere necesarias.

<sup>7</sup> Formulación de cargos: Es la acusación formal que hace el fiscal al inculpado por el hecho denunciado, conforme el mérito de los antecedentes y testimonios recabados.

<sup>8</sup> Reposición: Es el recurso procesal que permite a las partes pedir la modificación de una resolución que la misma autoridad ha dictado. En el caso de ser denegado, da lugar a la apelación en subsidio ante la instancia superior, según corresponda.

- b) **La sanción:** que es la medida disciplinaria o administrativo de castigo que se le aplica a la persona inculpada por haberse acreditado o demostrado los hechos denunciados. Respecto de esta decisión, si alguna de las partes no está de acuerdo, le asiste el derecho de recurrir de reposición y de apelación en subsidio (según corresponda). Todas las decisiones que se adopten deberán ser fundadas.
- c) **Sobreseimiento**<sup>9</sup>: Si en el proceso de investigación no hay antecedentes suficientes o el mérito de los mismos no permite establecer su responsabilidad, el proceso deberá cerrarse y archivarse. Firme el sobreseimiento, la persona inculpada es considerada inocente para todos los efectos disciplinarios.

## Art° 21

### Aplicación de sanciones

Si en el proceso correspondiente se determina que la persona inculpada ha incurrido en conductas constitutivas de acoso sexual u otra forma de violencia de género, se aplicarán sanciones disciplinarias o administrativas.

En el caso de estudiantes de ser declarado culpable de conductas constitutivas de acoso sexual y discriminación arbitraria, esta tendrá el carácter de falta muy grave, de conformidad con lo señalado en el artículo 5° del Reglamento Disciplinario de los Estudiantes y sus modificaciones<sup>10</sup>.

Por su parte, el Estatuto Administrativo sanciona el acoso sexual con la destitución.

Si en el proceso de investigación se determina otra forma de conducta inmoral o contraria a la ética, para el caso de estudiantes, o de falta a la probidad administrativa, para el caso de los funcionarios administrativos o académicos, se aplicará para cada caso la sanción que corresponda, de conformidad con la gravedad de los hechos, el mérito de los antecedentes y las medidas disciplinarias o administrativas establecidas en el correspondiente cuerpo normativo.

## Art° 22

### Tipificación de las faltas

Es difícil intentar acotar una lista de posibles conductas constitutivas de acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria. No obstante, hay categorías específicas 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 que deben ser denunciadas y sancionadas.

<sup>9</sup> Sobreseimiento consiste en una resolución de la autoridad que ha ordenado instruir un proceso administrativo o disciplinario que le pone fin por falta de antecedentes o por carecer estos de fundamento para acreditar la responsabilidad de la o las personas inculpadas, con efecto de cosa juzgada.

<sup>10</sup> El actual Reglamento Disciplinario de los Estudiantes no tipifica el acoso sexual o la violencia de género, sin embargo, sanciona las faltas morales graves con la suspensión por hasta dos semestres y con la expulsión según la gravedad de los hechos que se prueben (Resolución exenta n°03406/03. Las modificaciones al reglamento y sus resoluciones respectivas, serán vinculantes para efecto de este protocolo.

En el caso de comprobarse los actos de acoso sexual, acoso laboral o discriminación arbitraria, dependiendo de la gravedad, se clasificarán en tres grupos<sup>11</sup>:

- Faltas leves
- Faltas moderadas
- Faltas graves

## **Artº 23**

### **Sobre las 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 inculpada.

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir falta leve respecto de acoso sexual por intimidación<sup>12</sup>

### **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 binarias a pesar de tener correcciones en forma constante.
- Uso de formas denigrantes para dirigirse a personas de un determinado sexo.

<sup>11</sup> Referencia; entre otras: "Protocolos contra el acoso sexual en educación superior" Sugerencias para su elaboración. Unidad de Equidad Género. Mineduc 2016 y Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo". Universidad Complutense. Madrid 2016.

<sup>12</sup> Cfr. Artículo..., acoso por intimidación aparece en contextos donde no existe una relación de poder formal, por tanto, ocurre entre compañeros y/o compañeros de estudio, compañeros/as de trabajo, etc.

**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

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual por chantaje<sup>13</sup>

**Extorciones, amenazas u ofrecimientos**

- Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima
- Propositiones 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.

**Art° 24****Sobre las faltas moderadas**

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

Para las y los 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 el caso de las y los 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.

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

---

<sup>13</sup> Cfr. Artículo 5° En el caso del acoso por chantaje se incluyeron todas aquellas situaciones en que las conductas de connotación sexual se acompañan de una relación de poder o jerárquica entre los involucrados. El estatuto administrativo tipifica y establece sanciones específicas para estas prácticas en el ámbito laboral.

### **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

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir falta moderada por acoso sexual y laboral por chantaje:

### **Extorsiones, 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.

**Art° 25****Sobre las 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<sup>14</sup> y existe obligatoriedad de denunciar estos actos ante el Ministerio Público.

Las siguientes conductas pueden constituir acoso y abuso sexual y laboral, calificado como faltas graves:

- Agresión física y/o verbal
- Amenazas de muerte
- *Bullying* (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)<sup>15</sup>
- Obligación de tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona
- Violación
- Estupro.

**Art° 26****Agravantes**

Para efectos de la aplicación de las sanciones podrán considerarse como circunstancias agravantes las siguientes:

- a) Ser reincidente en conductas reguladas por este Reglamento.
- b) La existencia de dos o más víctimas.
- c) La existencia de dos o más victimarios, concertados para cometer la falta.
- d) Aprovecharse de una situación de vulnerabilidad personal de la víctima, cuando corresponda.
- e) La existencia de una relación de poder-subordinación entre las partes, cuando corresponda.
- f) La realización de actos intimidatorios o coacciones durante el procedimiento, tanto respecto de la víctima como de los demás intervinientes en el mismo.
- g) Que la víctima tenga alguna discapacidad física o mental.
- h) Incumplir la o las medidas de protección o resguardo que se impongan en virtud de este Protocolo.

<sup>14</sup> Artículo 361 del Código Penal tipifica y establece sanciones para actos de violación, el artículo 363 del Código Penal tipifica y establece sanciones para el caso de estupro.

<sup>15</sup> Siempre y cuando haya sido condenado por esos delitos

## **Art° 27**

### **Atenuantes**

Para efectos de las sanciones se podrán considerar como circunstancias atenuantes las siguientes:

- a) Irreprochable conducta anterior
- b) Colaboración sustancial con el esclarecimiento de los hechos.
- c) Reparación diligente del mal causado o de las consecuencias que de éste se derivan.
- d) Auto-denuncia o confesión de los hechos, en los casos en que éstas hayan dado inicio al procedimiento.

## **TITULO VII**

### **ACOMPAÑAMIENTO INSTITUCIONAL**

## **Art° 28**

### **Atención a los denunciantes**

El área de Denuncias y Acompañamiento de la Oficina de Género y Diversidades brindará a las personas denunciantes la asistencia jurídica, psicológica y/o psiquiátrica en las etapas procesales que lo requieran (como la denuncia, recursos de apelación u otros similares).

El área de denuncias trabajará de manera complementaria, articulada y permanente con el Centro de Salud estudiantil y con las redes de salud interna y externa a la universidad.

## **Art° 29**

### **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:

- a) Emitir un informe escrito sobre el caso que se solicita apelación
- b) Presentar el informe oralmente a la Junta Directiva
- c) 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.

**Art° 30****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.

**TITULO VIII****DISPOSICIONES TRANSITORIAS****ARTÍCULO UNO****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.

Las disposiciones de este Protocolo comenzarán a regir plenamente 30 días después de promulgado el Decreto respectivo.

**ARTÍCULO DOS****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.

**ARTÍCULO TRES****Modificaciones reglamentarias**

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

**ARTÍCULO CUATRO****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.