



Protocolo contra actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género

Universidad Católica Silva Henríquez



* Índice

Generalidades	3
Que conductas consideraremos como acoso sexual, violencia y discriminación de género	4
Ámbito de competencia de la Universidad y aplicación del presente protocolo	9
Objetivo del presente protocolo	10
Presentación de denuncias	11
Medidas de apoyo, protección y reparación a favor de las víctimas	15
Ficha de interposición de denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género dentro de la UCSH	19

septiembre, 2022

Protocolo contra actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género

Universidad Católica Silva Henríquez



Generalidades

La Universidad Católica Silva Henríquez y su Comunidad Universitaria declaran que resulta contrario a su propósito, misión e ideales, toda acción que implique la vulneración de la integridad física y psíquica de una o más personas de la comunidad universitaria, resultando particularmente reprochables las vías de hecho, amenazas o acoso, por las cuales se pretenda obtener actos o conductas de carácter sexual no consentidos, o actos de violencia o discriminación de género.

Este documento, fue construido en base al trabajo conjunto desarrollado con representantes de los y las académicas/os, directivas/os, estudiantes y personal de gestión, que representa un esfuerzo de la Universidad por abordar este tipo de conductas, desde una perspectiva de particular acogida de las víctimas —sin eludir— la dimensión disciplinaria y sancionatoria.



Que conductas consideraremos como acoso sexual, violencia y discriminación de género

Para los efectos del presente protocolo, entenderemos por acoso sexual, violencia y discriminación de género, aquellas conductas que se encuentren contenidas en las siguientes definiciones⁽¹⁾:

- a) **Acoso sexual.** Se entenderá por acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.
- b) **Violencia de género.** Se entenderá por violencia de género cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual, la identidad de género, la expresión de género de la persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.
- c) **Discriminación de género.** Se entenderá por discriminación de género toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual, la identidad de género, o la expresión de género, de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

1. Superintendencia de Educación Superior, Oficio Circular N°00001 que da respuesta a dudas planteadas por las IES sobre la Ley N°21.369 y entrega definiciones.

Elementos constitutivos del acoso sexual, violencia y discriminación de género

Respecto a los elementos que ayudan a definir un hecho como acoso sexual, se considerarán las orientaciones entregadas por el Ministerio de Educación⁽²⁾, a saber:

I. Que, exista una conducta de naturaleza o connotación sexual: Es decir, son hechos que necesariamente aluden o involucran —de manera implícita o explícita— el cuerpo, la sexualidad, o la intimidad de una persona. Por lo tanto, no se consideran como acoso sexual otras formas de violencia o discriminación, como la homofobia o el agobio y maltrato en contextos de trabajo.

II. Que, sea un hecho no bienvenido o no consentido: Una conducta es acoso sexual si, además, no es consentida por la o el destinatario, constituyendo un agravio a la intimidad y dignidad de la víctima, y al mismo tiempo restringiendo su libertad de decisión.

a. Para entender que existe consentimiento, este debe ser explícitamente expresado, ya que no puede ser deducido de la falta de resistencia o silencio de la víctima, porque:

- * En relaciones de desigualdad de poder, las personas pueden sentirse coartadas a expresar su incomodidad o molestia, como por ejemplo estudiantes frente a profesores o profesoras, o personal de gestión frente a sus superiores; o
- * Cuando existen situaciones donde las personas, por el consumo de alcohol o drogas, pueden perder la voluntad para entregar su consentimiento frente a un acercamiento sexual.

2. "Protocolos contra el Acoso Sexual en Educación Superior. Sugerencias para su elaboración". Mineduc 2016.

III. Que, sea una situación que genere consecuencias negativas para la víctima: Las situaciones de acoso sexual afectan las oportunidades de educación de las y los estudiantes, vulneran el derecho a trabajar en un lugar que propicie las labores académicas y administrativas, y perturben el desarrollo personal de las víctimas, pudiendo manifestarse en:

* **Consecuencias a nivel subjetivo/emocional:** Secuelas emocionales que dañan el bienestar general de la persona a corto, mediano o largo plazo. Pueden manifestarse a través de sensaciones molestas como rabia, asco, impotencia, miedo, pena; trastornos del ánimo como ansiedad, depresión, inestabilidad emocional e insomnio; o incluso enfermedades dermatológicas o digestivas producto del estrés.

* **Consecuencias prácticas sobre las condiciones y/o el desempeño:** Cambios en las condiciones del empleo, de la educación o del ejercicio de la docencia, que pueden ser producto de secuelas emocionales o de acciones deliberadas de la persona que acosa o la institución en la que se desempeña. Por ejemplo, alteraciones en criterios de evaluación laboral o educativa, abandono o expulsión de curso o carreras, negación o condiciones indebidas para lograr ascensos, rebajas salariales injustificadas, etc. En algunos casos incluso puede provocar un quiebre en las trayectorias educativas o laborales de las víctimas.

* **Consecuencias institucionales:** Se genera un ambiente institucional hostil, ofensivo o amenazador, tanto cuando los casos no se hacen públicos como cuando se llevan adelante sumarios e investigaciones que alteran y polarizan a la comunidad, principalmente si los mecanismos son poco eficientes frente a la denuncia.

No es necesario que las consecuencias anteriores se manifiesten de manera copulativa.



En cuanto a los elementos que ayudan a definir un hecho como **violencia de género** estos dicen relación con:

I. Acción o conducta basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género:

- * Se entiende por sexo el ámbito biológico que dice relación con el sexo asignado al nacer basado específicamente en los órganos sexuales que pueden ser femeninos, masculinos o intersexuales.
- * Por orientación sexual: dice relación con la atracción emocional, afectiva, sexual por personas de un género diferente al suyo, o de un mismo género, o más de un género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y/o sexuales con estas personas.
- * Por identidad de género: refiere a la experiencia interna e individual de una persona que puede o no corresponder con la fisiología de su sexo al nacer.
- * Expresión de género: es la manifestación externa de la persona que puede calzar o no con la expectativa social que existe sobre su identidad de género, como por ejemplo a través de los modos de vestir, actuar, hablar, gestualidad, entre otras.

II. Que cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico:

- * **Física:** es la forma de violencia más visible que puede involucrar el uso de cualquier artefacto y/o incluso alguna parte del cuerpo de la persona que agrede, con el fin de inmovilizar y/o transgredir el cuerpo de la víctima con el objeto de someterla, intimidarla y controlarla. Por ejemplo, golpear, lanzamiento de objetos, quemaduras o empujones a la víctima.
- * **Sexual:** se produce cuando una persona es obligada mediante la fuerza física o amenazas psicológicas, a tener relaciones sexuales o a realizar actos sexuales que le resulten humillantes o degradantes. Por ejemplo, insinuaciones sexuales no deseadas, violencias sexuales en citas amorosas.
- * **Psicológica:** tendencia a controlar y manipular mediante amenazas, humillaciones y presión emocional con el fin de insegurizar a la persona, como, por ejemplo; tomar decisiones por la otra persona, intimidar, descalificar, aislar, burlarse de la apariencia física.

III. **Ámbito público como en el privado:** la violencia puede afectar la integridad, dignidad y la libertad de las personas, independiente del ámbito donde se produzca.

Respecto a los elementos que ayudan a definir un hecho como constitutivo de **discriminación de género**, se considerarán:

- I. **Distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, la orientación de género, la identidad de género o la expresión de género, de una persona: en el caso debe existir una diferencia de trato.**
- II. **Carente de justificación razonable y**
- III. **Que, cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales establecidos en la Constitución, en los tratados y convenciones ratificados y vigentes en Chile.**

* **Ámbito de competencia de la Universidad y aplicación del presente protocolo**

Naturalmente, en cuanto al ámbito de realización de estas conductas, se consideran todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, gestión, investigación o cualquier otra labor relacionada con la Universidad cualquiera sea su modalidad contractual.

La potestad de la Universidad de investigar y sancionar de conformidad a lo dispuesto en el **“Reglamento Especial de Investigación, Sanción y reparación frente al Acoso Sexual, Violencia o Discriminación de Género”** se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad o por personas vinculadas a ellas de conformidad a lo dispuesto en el párrafo anterior, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos la Universidad⁽³⁾.



3. Artículo segundo inciso tercero y final de la Ley N°21.369, <https://bcn.cl/2rhez>



Objetivo del presente protocolo

- I.** Establecer un conjunto de acciones, destinadas a acoger, orientar, acompañar e informar a la víctima de las medidas a adoptar por parte de la Universidad frente al acoso sexual, violencia o discriminación de género, previa evaluación de cada caso particular y determinación de si la conducta corresponde a alguna de las señaladas. Las personas denunciante pueden ser estudiantes, académicas/os, personal de gestión o que ejerzan una función relacionada con la Universidad, sin distinción alguna.
- II.** Disponer de un espacio o canal de denuncias, que permita además entregar los apoyos tanto administrativos como académicos a la persona denunciante.
- III.** Contemplar la posibilidad de aplicar medidas de carácter reparatorias en favor de la víctima.
- IV.** Establecer un procedimiento para que la Universidad denuncie al Ministerio Público, aquellas conductas que pudieran ser constitutivas de delitos⁽⁴⁾. La denuncia anterior puede materializarse en Carabineros de Chile y Policía de Investigaciones también.



4. Código Procesal Penal. Artículo 175. "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."



Presentación de denuncias

Cualquier persona de la comunidad universitaria, tiene derecho de denunciar, de manera responsable y por escrito, a través de un correo electrónico⁽⁵⁾, o de manera presencial ante la Oficina de Género y Diversidad, la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE) o la Dirección de Gestión de Personas (DGP), aquellas situaciones que pudieran ser constitutivas de vulneración de derechos respecto de algunas de las conductas definidas anteriormente; que ocurran en el ámbito ya señalado.

En el caso de estudiantes de pre y post grado podrán presentar sus denuncias en las oficinas de la DAE existentes en Casa Central en el Campus Lo Cañas o en la Oficina de Género y Diversidad (casa central).

En el caso de los académicos y personal de gestión podrán presentar sus denuncias en la DGP o en la Oficina de Género y Diversidad también.

En relación a los prestadores de servicios de la Universidad, podrán presentar sus denuncias en la Oficina de Género y Diversidad de Casa central.

Oficina de Género y Diversidad

La Universidad dispone de una Oficina de Género y Diversidad, que es la unidad encargada de otorgar la primera acogida y de dar orientación a las víctimas, respecto de si la situación vivida, en primer lugar, pudiera ser constitutiva de acoso sexual, violencia o discriminación de género y, en segundo lugar, cuál es la forma de presentar su denuncia.

La Oficina está integrada por profesionales de la Universidad, capacitadas/os en derechos humanos y perspectiva de género.

Para esto, la Oficina dispone de una ficha para la interposición de denuncias que será explicada a la víctima en este contexto.

5. Correo electrónico para denuncias: canaldedenuncias@ucsh.cl



Esta Oficina es la encargada, además, de acompañar y hacer seguimiento de los casos.

Es importante mencionar, que dicha oficina, tiene una función de primera acogida y orientación y, por lo mismo, no tiene la atribución para tomar decisiones respecto a la admisibilidad de la denuncia.

La Oficina de Género y Diversidad tiene también la función de asesorar a las personas, orientar respecto de las opciones de reparación y gestionar acciones de prevención y educación a la comunidad.

Una vez que la persona haya sido acogida, orientada, y decida presentar la denuncia, se activará el siguiente protocolo de actuación:

ACCIÓN A DESARROLLAR

RESPONSABLE

PLAZO DE EJECUCIÓN

Presentación de la denuncia por parte de la víctima con los requisitos indicados.	Denunciante.	Mientras él o la estudiante ⁽⁶⁾ tenga dicha calidad; trabajadora/or dependiente, prestador de servicios o funciones relacionadas a la Universidad ⁽⁷⁾ .
Recepción de la denuncia por parte de la Oficina de Género y Diversidad, la Dirección de Asuntos Estudiantiles o a la Dirección de Gestión de Personas, de forma verbal o de forma escrita a través de correo electrónico. Las Unidades señaladas serán las encargadas de activar el presente protocolo.	Oficina de Género y Diversidad, Dirección de Asuntos Estudiantiles o Dirección de Gestión de Personas.	3 días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia para su derivación al Tribunal de Género. El protocolo se activará de manera inmediata.
La Oficina de Género y Diversidad evaluará la adopción de medidas de apoyo a favor de la víctima.	La Oficina de Género y Diversidad.	2 días hábiles.
El Tribunal de Género resolverá si el hecho denunciado es constitutivo de acoso sexual, violencia o discriminación de género. En caso de rechazo, se indicarán las razones de ello. Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Especial de Investigación, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia y discriminación de género.	Tribunal de Género.	5 días hábiles.
En caso de rechazo, el o la denunciante podrán solicitar reconsiderar la decisión, acompañando nuevos antecedentes.	Denunciante.	5 días hábiles de notificada la decisión.

6. Artículo 2do del Reglamento del estudiante de pregrado y artículo 32 del Reglamento de Postgrado de la Universidad Católica Silva Henríquez.

7. El Reglamento Especial de Investigación, Sanción y reparación frente al Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género establece un plazo de prescripción solo en relación a la posibilidad de instruir un procedimiento de investigación.

ACCIÓN A DESARROLLAR

RESPONSABLE

PLAZO DE EJECUCIÓN

Activado el protocolo, se aplicarán las medidas de apoyo previamente concordadas con la víctima y serán informadas a la dependencia de la Universidad que corresponda: Secretaría de Estudios por situaciones de asistencia y modificaciones de carga académica; Unidad Académica correspondiente para informar de las medidas a ser adoptadas, en ambos casos cuando la víctima sea un estudiante. Para el caso de académicos o personal de gestión, se informará a la Dirección de Gestión de Personas para ejecutar las medidas. En el caso de terceros externos que presten servicios a la Universidad, se informará a la Unidad de gestión correspondiente.

Oficina de Género y Diversidad.

2 días hábiles.

En caso que la conducta pudiere ser constitutiva de delito, La Universidad a través de la Asesoría Jurídica hará la denuncia correspondiente en los términos establecidos en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

Oficina de Género y Diversidad, DAE, DGP, Tribunal de Género u otra unidad que tome conocimiento del hecho que pudiera ser constitutivo de delito.

24 horas.

Si el Tribunal de Género determinara que la o las conductas pudieran ser constitutivas de acoso sexual, violencia o discriminación de género y no pudieran ser aplicadas medidas reparatorias por la entidad de la vulneración, o por falta de voluntad de la víctima, ordenará el inicio de un procedimiento de investigación, sanción y reparación⁽⁸⁾.

Tribunal de Género.

5 días.

Evaluación y monitoreo de las acciones, en conjunto con la persona denunciante y cierre del protocolo, sin perjuicio que las medidas de apoyo sigan en plena aplicación o prosiga el curso de la investigación respectiva.

Oficina de Género Y Diversidad.

3 meses aproximadamente y mientras sea necesario.

8. El Procedimiento a aplicar será el que se encuentra contenido en el Reglamento Especial de Investigación, Sanción y reparación frente al Acoso Sexual, Violencia o Discriminación de Género de la UCSH.

En caso que la persona decida no hacer la denuncia, igualmente se dejará registro en un acta confidencial de la atención, sin perjuicio de las acciones de apoyo que se hubieren determinado en su favor.



Medidas de apoyo, protección y reparación a favor de las víctimas

Medidas de apoyo a favor de las víctimas:

La Universidad, conforme a su misión, dará apoyo a quienes sean víctimas o presuntas víctimas de hechos de acoso sexual, violencia o discriminación de género en cualquier etapa del proceso, si se estimaren necesarias para su protección. Para ello, podrá contemplarse una o varias de las siguientes medidas, en atención a la pertinencia y factibilidad de su realización:

- I.** Apoyo médico, social, psicológico u orientación jurídica. La víctima será derivada a alguno de los centros de atención o profesionales que se encuentren en convenio con la Universidad. Dichos centros en convenios serán informados por la Oficina de Género y Diversidad, DGP o DAE, que atienda a la víctima. La víctima podrá solicitar ser atendida y orientada las veces que lo requiera, así como solicitar información. Por su parte la Oficina de Género y Diversidad o las unidades que correspondan monitorearán que las atenciones especializadas se estén verificando, tanto por el centro como por la víctima.
- II.** Atención espiritual por parte de la Dirección de Pastoral de la Universidad.

Medidas de protección a favor de estudiantes involucrados:

- I. Flexibilidad en el régimen de asistencia a las actividades curriculares.
- II. Cambios de sección si fuere posible, reprogramación de actividades prácticas o establecimiento de régimen especiales de realización de actividades curriculares y su evaluación, según el Reglamento del Estudiante de Pregrado o de Post Grado.
- III. Adecuaciones curriculares.
- IV. Separación de los espacios físicos entre entre las personas involucradas.
- V. Reemplazar al/la evaluador/a académico de un examen de grado, prueba o corrección de tesis en caso que le correspondiera calificar a la persona denunciante.
- VI. Cualesquiera otras medidas que se estimen necesarias para la debida protección de la víctima.



Medidas de protección a favor de trabajadores/as afectados/as:

- I.** Resguardo de la persona denunciante en su espacio de trabajo.
- II.** Asignación de funciones que impidan la relación cotidiana, suspensión del vínculo de subordinación —cuando la o el denunciado ejerza jefatura respecto de la persona denunciante-, u otras que se estimen oportunas y adecuadas.
- III.** La suspensión de las funciones de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género.
- IV.** La inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, respecto de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género.
- V.** Prohibición de contacto entre las partes involucradas.
- VI.** Adecuaciones laborales, como la redistribución del tiempo en la jornada laboral, reubicación del puesto de trabajo, separación de los espacios físicos, entre otras que sean aplicables en este ámbito.
- VII.** Permiso o suspensión con goce de remuneración para el o la trabajadora víctima, durante el tiempo que dure la investigación.
- VIII.** Cualesquiera otras medidas que se estimen necesarias para la debida protección de la víctima.

Sin perjuicio de otras medidas de que disponga el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

Para el caso de Prestación de Servicios o personas que realicen cualquier otra función relacionada con la Universidad, se aplicarán las medidas que sean pertinentes al caso específico, como por ejemplo cambios de jefatura, reasignación de turnos u otras que protejan la integridad de la víctima, evitando nuevas vulneraciones.

Adopción de las medidas de protección:

Sin perjuicio de la Unidad que reciba la denuncia y active el presente protocolo, la aplicación de una o más de las medidas señaladas precedentemente, las aprobará y materializará la Unidad o dependencia que corresponda de conformidad con lo establecido en el Reglamento Orgánico de la Universidad.

Medidas de reparación en caso de existir voluntad de la víctima:

Las medidas de reparación tienen por finalidad minimizar los impactos de las conductas denunciadas permitiendo el restablecimiento de los derechos afectados, las cuales podrán ser decretadas por el Tribunal de Género, previo consentimiento de la víctima, considerando para ello las siguientes:

- I.** Aceptación de responsabilidad.
- II.** Reconocimiento del daño causado.
- III.** Disculpas escritas, privadas o públicas.
- IV.** Acciones de seguimiento y monitoreo de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, permitiendo que retome sus actividades de manera similar a su situación original.
- V.** Estrategias de intervención tendientes a reestablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes de recibir la conducta de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- VI.** Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general.
- VII.** Cualesquiera otras medidas que se estimen necesarias para la debida reparación de la víctima”.



Ficha de interposición de denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género dentro de la UCSH

Identificación de la víctima denunciante:

1. Nombre: _____
2. Rut: _____
3. Carrera/unidad: _____
4. Nivel/cargo: _____
5. Correo electrónico: _____

Identificación del autor del acto⁽¹⁾:

1. Nombre: _____
2. Rut: _____
3. Carrera/unidad: _____
4. Nivel/cargo: _____

Narración circunstanciada de los hechos

Describa -en orden cronológico- las conductas manifestadas por el (la) DENUNCIADO(A) que avalarían esta denuncia, indicando nombre(s) de DENUNCIADO(S/AS), lugares, fechas, horas, relato de los efectos de esta situación:

1. Los datos de identificación del denunciado deben ser lo más completo posible, de manera de poder identificarlo plenamente, no obstante, no es necesario completar la totalidad de los datos solicitados.





Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

- Ninguna evidencia específica
- Testigos
- Correos electrónicos
- Fotografías
- Videos
- Otros documentos de respaldo

Si respondió "Otros Documentos de respaldo", favor señale cuál(es) _____

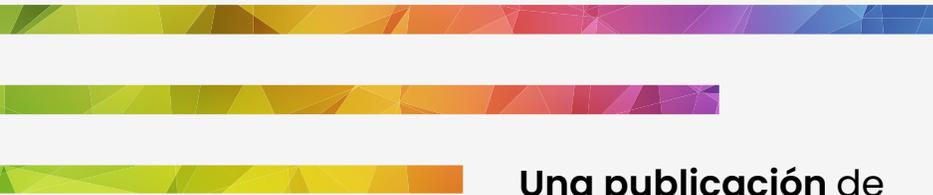
Si existen, señale individualización de las personas que hubieran presenciado o que tuvieran información de lo denunciado - Testigos _____

FIRMA Y RUT

Fecha ___ / ___ / _____



La Secretaría General, adoptará las medidas necesarias para la correcta ejecución del presente **Protocolo contra actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género.**



Una publicación de

OFICINA DE 
**Género y
Diversidad**
UCSH

 Universidad
Católica
**Silva
Henríquez**