

## PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LAS DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DE UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHILE.

### TÍTULO I. OBJETIVO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES.

**Artículo 1.** El presente protocolo establece las normas y procedimientos para denunciar, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, y las medidas para proteger y reparar a las víctimas.

Comprende todos aquellos comportamientos o situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género que involucren a personas que cursen programas de pre y postgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función en la Universidad, y que ocurran o se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad, dentro o fuera de sus dependencias.

**Artículo 2.** En el presente documento se utilizan de manera inclusiva términos como "docente", "estudiante", "denunciante", "denunciado"; cargos como "Rector", "Vicerrector", "Decano", "Director" y "Fiscal" y sus respectivos plurales -así como otras palabras equivalentes en el contexto educativo- para referirse a hombres y mujeres. Esta opción obedece a que no existe acuerdo universal respecto de cómo aludir conjuntamente a ambos sexos en el idioma español, salvo usando "o/a", "los/las" y otras similares, y ese tipo de fórmulas supone una saturación gráfica que puede dificultar la comprensión de la lectura.

**Artículo 3.** Se considera acoso sexual, violencia o discriminación de género, entre otras, las siguientes conductas: acoso sexual, violencia de género, discriminación de género, agresión sexual, exhibicionismo, exposición y voyerismo sexual, acoso por razón de sexo, género u orientación sexual y hostigamiento por ambiente sexista.

**Artículo 4.** Son conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, entre otras: **Comentarios ofensivos o insinuaciones sexuales:** Hacer comentarios de naturaleza sexual no solicitados, bromas inapropiadas o insinuaciones que creen un ambiente hostil o intimidatorio.

**Extorsiones, Amenazas u ofrecimientos de tipo sexual:** Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima. Proposiciones sexuales. Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales. Amenaza de perjuicios ante no aceptación de propuestas sexuales. Concesión de ventajas laborales o estudiantiles, o entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades sexuales.

**Contacto físico no deseados:** Tocar a otra persona de manera innecesaria o inapropiada. Acercamientos, arrinconamientos, persecuciones. Tocaciones sexuales contra la voluntad de la víctima.

**Avances no deseados:** Persistir en avances románticos o sexuales después de que hayan sido rechazados.

**Intimidación sexual:** Utilizar el poder o la autoridad para forzar a alguien a participar en actividades sexuales en contra de su voluntad.

**Violación o intento de violación:** Forzar o intentar forzar a alguien a participar en actividad sexual en contra de su voluntad.

**Abuso sexual:** Cualquier acto de significación sexual que afecte los genitales o el cuerpo de la víctima, aunque no exista contacto corporal. Obligación a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona.

**Control coercitivo:** Utilizar tácticas para controlar y manipular a alguien, como la intimidación constante o la restricción de la libertad personal.

**Exhibicionismo, obligación a presenciar contenido sexual:** Exposición de genitales o de prácticas sexuales.

**Trato desigual en el ámbito académico o laboral:** Negar oportunidades educativas o profesionales basadas en el género de una persona.



**Comentarios discriminatorios:** Hacer comentarios que denigren o menosprecien a alguien debido a su género.

**Estereotipos de género:** Reforzar estereotipos de género que perpetúen la desigualdad y discriminación.

**Exclusión basada en el género:** Excluir a alguien de actividades, eventos o grupos debido a su género.

**Manifestaciones por medios digitales:** Envío de mails o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual. Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima. Obligación a ver pornografía.

**Artículo 5.** Están prohibidas todas las acciones extra reglamentarias como campañas de difamación, funas, tomas de oficinas o dependencias. Si el Fiscal, durante su investigación, tomare conocimiento de acciones de este tipo, las investigará de oficio y de comprobar su existencia y responsabilidades, propondrá a la Comisión Resolutiva del artículo 23, algunas de las sanciones establecidas en el Reglamento de Conducta y Convivencia Universitaria.

## TÍTULO II. DE LA DENUNCIA

**Artículo 6.** Toda persona perteneciente a la comunidad universitaria que se considere afectada directamente por una acción u omisión de acoso sexual, violencia o discriminación de género, podrá denunciar los hechos a través del canal de denuncias de la Subdirección de Equidad de Género, dependiente de la Dirección de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión.

La denunciante podrá solicitar que su identidad se mantenga protegida hasta la emisión del informe final del Fiscal a cargo de la investigación, a menos que dicha medida afecte negativamente el derecho a la defensa de la parte denunciada.

La Universidad sancionará a quién cometa cualquier tipo de represalia contra la persona denunciante.

**Artículo 7.** La denuncia deberá presentarse por escrito y contener:

- a) Identificación del denunciante;
- b) Correo electrónico institucional del denunciante;
- c) Fecha y lugar en que ocurrieron los hechos;
- d) Identificación del denunciado;
- e) Descripción de los hechos; y
- f) Evidencia, en caso de disponer de ella.

**Artículo 8.** Efectuada la denuncia, la Subdirección de Equidad de Género emitirá un comprobante de ingreso, con número de registro.

**Artículo 9.** La denuncia podrá ser presentada por un tercero con conocimiento directo de los hechos, y ratificada por la presunta víctima dentro del plazo de 15 días.

**Artículo 10.** Con el objetivo de prevenir la revictimización y evitar la sobreexposición de la persona denunciante, se restringirá la solicitud de declaración únicamente para aclarar puntos ambiguos en su denuncia o para aportar nuevos antecedentes relevantes. En este mismo sentido, se contempla la posibilidad de grabar su declaración, previa obtención de la debida autorización, con el fin de garantizar un registro preciso y respetuoso de la información proporcionada. Este enfoque tiene como finalidad salvaguardar la integridad y bienestar emocional de la persona denunciante a lo largo del proceso.



**Artículo 11.** El tratamiento y registro de las denuncias y las actuaciones serán reservadas y confidenciales, resguardando de esta manera la honra de los involucrados y asegurando el éxito de las diligencias investigativas y el debido proceso.

La denuncia sólo será conocida por el Subdirector de Equidad de Género. Su comunicación a otras unidades de la Universidad se limitará a fin de aplicar medidas de protección, apoyo y reparación.

La reserva del expediente se mantendrá hasta el cierre de la investigación. Notificadas las partes del informe del Fiscal, podrán tener acceso a las piezas de la investigación y aportar las alegaciones, pruebas y antecedentes que estimen necesarios para su adecuada defensa.

### **TÍTULO III. DE LA INVESTIGACIÓN.**

**Artículo 12.** Recibida la denuncia, la Subdirección de Equidad de Género realizará un examen de admisibilidad. Dicho examen deberá considerar si la denuncia cumple los requisitos exigidos en los artículos 1 y 6 de este Protocolo.

Si la denuncia cumple los requisitos será declarada admisible y pronunciará una resolución en la cual ordenará instruir investigación y podrá decretar medidas de protección y de apoyo. El Fiscal a cargo de la investigación será nombrado por Secretaría General. Deberá ser imparcial, objetivo y no tener dependencia o subordinación respecto de la persona o personas investigadas.

Esta resolución se comunicará, vía correo electrónico institucional, al denunciante, denunciado y a las unidades responsables de las medidas de protección y apoyo decretadas. Se remitirá a la denunciada copia de la denuncia y de la resolución recaída en ella.

Si la parte denunciante lo solicitare, podrá reservarse su identidad.

Si el denunciante o denunciado fuere un colaborador, se comunicará la resolución a la Dirección Corporativa de Gestión de Personas.

Las autoridades respectivas adoptarán las medidas necesarias para asegurar la reserva y confidencialidad de la información.

**Artículo 13.** La Subdirección de Equidad de Género, podrá decretar, entre otras, una o más de las siguientes medidas de protección:

- a) La suspensión de funciones de la o las personas denunciadas;
- b) La inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones;
- c) La prohibición de contacto entre los involucrados;
- d) Adecuaciones laborales; y
- e) Adecuaciones curriculares y/o académicas.

Las medidas de protección durarán el tiempo indicado en la resolución que las decreta, y serán informadas a las direcciones de carrera, decanaturas, jefaturas directas y registro curricular, según corresponda, quienes velarán por su cumplimiento, resguardando la integridad e intimidad de la presunta víctima y del denunciado.

**Artículo 14.** La Subdirección de Equidad de Género, podrá decretar, entre otras, una o más de las siguientes medidas de apoyo:

- a) Información clara sobre los cursos de acción, incluida la posibilidad de realizar la denuncia ante la justicia ordinaria para aquellos casos que constituyen faltas o delitos;
- b) Atención psicológica de contención;
- c) Apoyo a las unidades académicas o administrativas para abordar y contribuir a resolver la situación de crisis que los hechos denunciados puedan causar, (tales como dictación de cursos, capacitaciones etc.). La Vicerrectoría Académica, ExperienciaUA y Dirección de Personas, en coordinación con la Dirección de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión, diseñarán y ejecutarán planes y estrategias destinadas a prevenir conductas de violencia sexual.



**Artículo 15.** La resolución que declara inadmisibile la denuncia será fundada y se comunicará vía correo electrónico institucional a la parte denunciante, quien deberá subsanar las observaciones o podrá apelar de ella por escrito, dentro del plazo de cinco días. La apelación se presentará ante la Subdirección de Equidad de Género para ser conocida por la Comisión Resolutiva establecida en el artículo 25.

**Artículo 16.** La Subdirección de Equidad de Género llevará un registro de las denuncias recibidas.

**Artículo 17.** La resolución que declara inadmisibile la denuncia podrá también, decretar alguna de las medidas establecidas en el artículo 13, mientras se subsanan las observaciones o se resuelve la apelación a que se refiere el artículo 15.

Subsanadas las observaciones o resuelta la apelación, la Subdirección de Equidad de Género podrá mantener las medidas de protección y apoyo.

**Artículo 18.** Las demás resoluciones dictadas en el procedimiento serán notificadas por el Fiscal, vía correo electrónico institucional.

**Artículo 19.** La investigación deberá realizarse brevemente, tendrá un plazo máximo de 40 días contados desde su comunicación al Fiscal, plazo que podrá ser prorrogado por 30 días más, a petición del Fiscal, por resolución fundada de la Subdirección de Equidad de Género, indicando en ella, si la ampliación del plazo de investigación implica la extensión temporal de las medidas de protección y apoyo decretadas.

El Fiscal podrá, si fuere necesario, designar un actuario.

La toma de declaraciones deberá realizarse evitando la revictimización y reiteración innecesaria del relato de los hechos.

**Artículo 20.** Toda persona perteneciente a la comunidad universitaria deberá prestar al Fiscal la colaboración que éste solicite.

El incumplimiento de esta obligación será sancionado con amonestación por escrito.

Si durante la investigación el Fiscal determina que los hechos denunciados no constituyen acoso sexual, violencia o discriminación de género, podrá disponer la sustitución del procedimiento conforme a la normativa a aplicar.

**Artículo 21.** Denunciante y denunciado serán oídos en la investigación. La no comparecencia del denunciado a la audiencia con el Fiscal constituirá una presunción grave en su contra.

**Artículo 22.** Si durante la investigación el Fiscal determinare que la denuncia es manifiestamente falsa, pondrá inmediatamente los antecedentes en conocimiento de la Comisión Resolutiva indicada en el artículo 25, la que deberá, en el más breve plazo, dictar sentencia aplicando a la persona denunciante alguna de las sanciones establecidas en el presente protocolo.

Esta resolución será apelable ante el Secretario General, por escrito y fundadamente, dentro del plazo de 3 días.

**Artículo 23.** Si durante la investigación el denunciante se retractara, la investigación continuará hasta su debida resolución.

**Artículo 24.** Agotada la investigación, el Fiscal la declarará cerrada y dentro de 5 días emitirá un informe final, señalando los resultados de la investigación y proponiendo las sanciones a aplicar o el sobreseimiento, según corresponda.

Notificada esta resolución a denunciante y denunciado, tendrán 5 días para solicitar acceso a las piezas de la investigación y aportar, dentro de este mismo plazo, las alegaciones, pruebas y antecedentes que estimen necesarios.

Transcurrido el plazo de cinco días antes señalado, el Fiscal remitirá su informe y los antecedentes de la investigación a la Subdirección de Equidad de Género para ser conocidos por la Comisión Resolutiva.



**Artículo 25.** Comisión Resolutiva.

El informe del Fiscal y los antecedentes de la investigación se remitirán a una Comisión integrada por el Vicerrector de Sede, el Vicerrector de Aseguramiento de la Calidad y el Prosecretario General de la Sede, o el abogado que este designe.

La integración de la Comisión Resolutiva será equilibrada. La diferencia de representación entre hombres y mujeres no será superior a uno.

Los miembros de la Comisión Resolutiva deben mantener la imparcialidad y la objetividad en el ejercicio de sus funciones. No deben tener relaciones de subordinación o dependencia con ninguna de las partes involucradas en el proceso. En caso contrario, están obligados a inhabilitarse del conocimiento de la causa.

En ausencia de alguno de sus miembros o no existiendo el equilibrio mencionado, la comisión será integrada por quien designe el Vicerrector de Sede respectivo.

**Artículo 26.** La Comisión Resolutiva podrá disponer la práctica de nuevas diligencias de investigación que tengan por objeto subsanar las omisiones investigativas que detecte, fijando para tal efecto un plazo máximo de 20 días.

**Artículo 27.** La Comisión apreciará la prueba en conciencia. Dictará sentencia dentro de 15 días y en ella podrá disponer medidas de apoyo y reparación, y mantener, prorrogar o dejar sin efecto las medidas decretadas por la Subdirección de Equidad de Género.

**Artículo 28.** Notificada las partes de la sentencia, podrán apelar, dentro de 5 días, por escrito y fundadamente, ante el Secretario General.

**Artículo 29.** Apelación.

El Secretario General deberá, dentro de 15 días decidir si confirma, revoca o modifica la sentencia, ya sea a favor o en contra del apelante.

Podrá por motivos fundados decretar la práctica de nuevas diligencias, estableciendo un plazo máximo de 15 días para su realización.

El Secretario General debe mantener la imparcialidad y la objetividad en el ejercicio de sus funciones. No debe tener relaciones de subordinación o dependencia con ninguna de las partes involucradas en el proceso. En caso contrario, está obligados a inhabilitarse del conocimiento de la causa.

**Artículo 30.** Denunciante y denunciado podrán deducir recusación del Fiscal, de los miembros de la Comisión Resolutiva o del Secretario General, ante los mismos, expresando la causal en que se apoya y los hechos en que se funda.

Se considerarán causales de recusación:

- a) Tener el fiscal o los miembros de la Comisión Resolutiva interés en los hechos que se investigan;
- b) Tener las personas antes indicadas amistad íntima, enemistad manifiesta o relación de subordinación y dependencia con la persona denunciante o denunciada;
- c) Tener estas mismas personas, parentesco por consanguinidad hasta el tercer grado o de afinidad hasta el segundo grado con la persona denunciante o denunciada; y
- d) Haber manifestado el Fiscal o los sentenciadores su dictamen sobre la cuestión pendiente, siempre que lo hubieren hecho con conocimiento de ella. La sola circunstancia de haber participado en la investigación previa de los hechos que dieron lugar a la denuncia no configurará la causal

El Fiscal, los miembros de la Comisión Resolutiva y el Secretario General, podrán inhabilitarse por estas mismas causales.

**Artículo 31.** Si el denunciante o denunciado fuere un Vicerrector Corporativo o de Sede, Decano, Vicedecano, Secretario General o el Director de Equidad, Género e Inclusión, la



situación será resuelta en primera instancia por el Rector y en segunda por la Junta Directiva. Si la persona denunciada o denunciante fuese el Rector, la Junta Directiva resolverá el caso en única instancia.

#### TÍTULO IV. DE LAS SANCIONES.

**Artículo 30.** Las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, cometidas por estudiantes, serán sancionadas con algunas de las siguientes medidas:

- a) Amonestación;
- b) Suspensión, que impone al estudiante la pérdida de todos los beneficios y derechos inherentes a tal calidad, durante el plazo que dure la sanción, la cual podrá ser de un semestre, un trimestre o un año;
- c) Traslado a otra sede, campus o sección;
- d) Prohibición de matrícula para el periodo académico siguiente e inhabilitación para matricularse nuevamente en la Universidad; y
- e) Expulsión inmediata, que inhabilitará al estudiante sancionado a matricularse nuevamente en la Universidad.

De la aplicación de las sanciones antes indicadas deberá dejarse constancia en el expediente personal del estudiante.

Se podrá imponer, además, una o más de las siguientes sanciones accesorias:

- a) La inhabilitación temporal o permanente, para realizar ayudantías, tutorías o prestar servicios para la Universidad; y
- b) La inhabilitación parcial o total para recibir beneficios económicos otorgados por la Universidad Autónoma de Chile.

**Artículo 31.** Las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género cometidas por personas contratadas para prestar servicios a honorarios, serán sancionadas con la suspensión o término de contrato e inhabilitación para ser contratado nuevamente en la Universidad.

Si las conductas fueren cometidas por el personal de empresas prestadoras de servicios, se les exigirá a éstas el reemplazo del infractor y/o la suspensión o término de contrato.

**Artículo 32.** Si el sancionado fuere un trabajador de la Universidad, además de las medidas y sanciones previstas en la legislación vigente, en el Reglamento de Investigación y Sanción de las Denuncias de Acoso Laboral y Violencia Interna de Universidad Autónoma de Chile, y en el Reglamento de Orden Higiene y Seguridad, podrá disponerse la suspensión o remoción de su cargo.

**Artículo 33.** Son circunstancias atenuantes, entre otras:

- a) Haber procurado con celo reparar el mal causado o impedir sus ulteriores perniciosas consecuencias;
- b) Haber denunciado o confesado la acción o conducta;
- c) Haber colaborado sustancialmente al esclarecimiento de los hechos; y,
- d) Las que establecen las leyes de la República, en cuanto fueren aplicables a las situaciones descritas en este Reglamento.

**Artículo 34.** Son circunstancias agravantes, entre otras:

- a) Encontrarse la víctima en situación de vulnerabilidad o desprotección;
- b) Actuar en grupo o masivamente;
- c) Haber sido sancionado anteriormente por hechos de la misma especie o con cualquiera medida disciplinaria;
- d) Gozar de beneficios o privilegios otorgados por la Universidad; y

- e) Las que establecen las leyes de la República, en cuanto fueren aplicables a las situaciones descritas en este Reglamento.

**Artículo 35.** Medidas de reparación.

La Comisión Resolutiva o el Secretario General podrán decretar una o más de las siguientes medidas, u otras que estimen convenientes:

- a) La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado;
- b) La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas;
- c) Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que esta retome sus actividades de manera similar a su situación original;
- d) Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, la violencia o la discriminación de género;
- e) Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género, ya sea en relación con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general; y
- f) Difusión de los resultados de la investigación a petición de la víctima o del denunciado sobreseído, de modo de restablecer su dignidad, especialmente en casos de connotación pública.

**Artículo 36.** En lo no contemplado en el presente protocolo, se aplicarán las disposiciones del Reglamento de Conducta y Convivencia Universitaria o del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, según corresponda.

**Artículo 37.** Para efectos del cómputo de los plazos establecidos en este reglamento son inhábiles los sábados, domingos, festivos y los días que contemple el receso universitario.