



PROTOCOLO DE ACCIÓN ANTE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL EN **UDLA**

I. INTRODUCCIÓN

El acoso sexual es una forma de violencia de género, y como tal, impacta y determina situaciones de coacción y discriminación. Estos actos ocurren en todo contexto social y las universidades no están ajenas a esta problemática.

UDLA es una universidad pluralista, inclusiva, laica y responsable que reprueba y condena toda conducta atribuible a la violencia sexual entre los miembros de la comunidad educativa.

Por esta razón, la Universidad ha establecido medidas que permitan construir espacios seguros y libres de violencia de género para toda su comunidad. Estas medidas están orientadas a manejar las situaciones de este tipo y a resguardar el derecho a estudiar y trabajar en un ambiente de respeto e igualdad.

Las consecuencias del acoso sexual son múltiples. Afectan a nivel individual a las víctimas directas, provocando efectos físicos y psicológicos que comprometen su derecho a la educación o al trabajo, también tensionan a la institución en su conjunto, configurando un clima intimidante, incómodo e inseguro tanto para las víctimas como para la comunidad.

Cualquier miembro de la comunidad, víctima de acoso, testigo de acoso sexual, podrá denunciar:

- **De manera presencial en Secretaría General**
- **A través del correo pfernand@udla.cl con copia a rguerra@udla.cl**
- **En el canal de denuncias disponible en la intranet de colaboradores**
- **En la Dirección General de Personas**
- **Ante cualquier autoridad de la institución, quienes tienen la obligación de informar en menos de 24 horas a Secretaría General**

Declaración de principios de Universidad de Las Américas:

UDLA reprueba y condena toda conducta atribuible a la violencia sexual entre los miembros de la comunidad educativa.



Si eres víctima o testigo de alguna conducta de acoso sexual dentro de la institución, tienes el derecho a denunciar y la Universidad te garantizará un procedimiento reservado y legalmente tramitado.

Este protocolo es aplicable a todos quienes forman parte de la comunidad: estudiantes, docentes planta y de asignatura, colaboradores y autoridades.

11. CONTEXTO NORMATIVO

En Chile, la Ley N° 20.005 del año 2005, tipifica y sanciona el acoso sexual. Define esta conducta como aquella en la que **"una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo"**.

Las universidades se rigen por las normas del Código Laboral, por el Estatuto de la institución y su reglamentación interna. UDLA incluye normas sobre acoso sexual en el Reglamento de Orden Higiene y Seguridad.

Según la Ley General de la Educación N° 20.370, la educación es un proceso que "se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos", que debe propender a asegurar que todas y todos los estudiantes "independientemente de sus condiciones y circunstancias, alcancen los objetivos generales y los estándares de aprendizaje" y "tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad", y donde "se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradante^s."

En este contexto, UDLA reconoce en su misión la finalidad de contribuir al desarrollo de las personas, disponiendo de espacios para la discusión de los problemas de la sociedad. Esto implica otorgar un espacio protegido para el normal desarrollo de las actividades académicas y administrativas.

11.1. SUJETOS DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual se puede dar en el marco de relaciones jerárquicas, entre pares y entre personas del mismo o distinto sexo, entre conocidas/os o desconocidas/os, y entre quienes tienen o no una relación afectiva; tanto en las dependencias de la Universidad como fuera de ellas, independientemente de la circunstancia u ocasión



en la que estas conductas se realizan.

IV. CARACTERÍSTICAS DE LA CONDUCTA DE ACOSO SEXUAL

La conducta de acoso sexual se diferencia de otras formas de acoso, aún cuando pueden coexistir, y debe cumplir con cada una de las siguientes características:

1- Existe 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 maltrato en contextos de trabajo, conductas reguladas en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de UDLA.

2- Es un hecho no consentido

Una conducta es acoso sexual si no es consentida. Esta constituye un agravio a la intimidad y dignidad de la víctima y, al mismo tiempo, restringe su libertad de decisión. El consentimiento debe ser explícitamente expresado, no se puede deducir de la falta de resistencia o silencio de la víctima, esto es así porque, en general, 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 personas del cuerpo administrativo frente a sus superiores.

3- Es una situación que genera consecuencias negativas para la víctima

Las situaciones de acoso sexual transgreden el derecho a estudiar y trabajar en un lugar propicio para estudiantes y trabajadores.

V. PRÁCTICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual no solo considera delitos tipificados por la ley chilena, como violación o abuso sexual, sino que también comprende otras prácticas que constituyen una vulneración de derechos y violación a la dignidad de las personas, tales como:

1. Manifestaciones no verbales presenciales

Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual, sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos, gestos de carácter sexual.

2.- Manifestaciones verbales presenciales

Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias al cuerpo, ciclos reproductivos, con la finalidad de avergonzar), comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona.

3.- Extorsiones, amenazas u ofrecimientos



Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima; por ejemplo, que se imponga a un/a estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de un/a académico/a; que para obtener un ascenso se deba destinar tiempo libre a compartir con quien tiene un cargo superior, etc.

Proposiciones sexuales. Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales (dinero, subir notas, pasar curso, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo, entrega de documentación confidencial, etc.).

Amenaza de perjuicios ante no aceptación de propuestas sexuales (no pasar curso, bajar notas, despido, trabas administrativas deliberadas, etc.).

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

4.- 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.

Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima, obligación a ver pornografía.

5.- Manifestaciones físicas

Contacto físico innecesario (abrazos, tocaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos en manos o cabeza, etc.), acercamientos, arrinconamientos, persecuciones, tocaciones sexuales contra la voluntad.

6.- Otras más graves

Exhibicionismo, abuso sexual (acto de significación sexual que afecte los genitales, el ano o la boca de la víctima, aunque no exista contacto corporal).

Intento forzado de relaciones sexuales, obligación a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona, violación.

VI. TIPOS DE ACOSO SEXUAL

En la universidad existe una estructura orgánica por consiguiente es posible que ocurran situaciones de acoso sexual de los siguientes tipos:

1.-Acoso por chantaje

También conocido como "quid pro quo" o "una cosa por otra". Esta forma de acoso se presenta cuando existe una diferencia de poder entre ambas personas y se condiciona una acción determinada a la aceptación de una conducta de acoso sexual.

2.- Acoso por intimidación

Aparece en contextos de relación entre pares, es decir, donde no existe una relación de poder formal, por tanto, ocurre entre compañeros y/o compañeras de estudio, compañeros y/o compañeras de trabajo, etc., donde se condiciona una acción determinada a la aceptación de una conducta de acoso sexual.



VII. PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAR

Toda persona, estudiante, docente planta y de asignatura y colaborado,r tiene el derecho a denunciar cualquier acto de acoso sexual. La Universidad garantizará un procedimiento tramitado conforme a las normas establecidas e incorporadas al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de UDLA. Este procedimiento contiene dos principios rectores, la reserva o confidencialidad y el reconocimiento de la presunción de inocencia del denunciado.

Cualquier miembro de la comunidad, víctima de acoso, testigo de acoso sexual, podrá denunciar:

- De manera presencial en Secretaría General
- A través del correo phernand@udla.cl con copia a rguerra@udla.cl
- En el canal de denuncias disponible en la intranet de colaboradores
- En la Dirección General de Personas
- Ante cualquier autoridad de la institución, quienes tienen la obligación de informar en menos de 24 horas a Secretaría General

Acompañamiento

Una vez iniciado el procedimiento de investigación ante una denuncia de acoso sexual, los afectados podrán acceder a apoyo psicológico prestado por el Centro de Atención Psicológica de UDLA, "CAPS", y además podrán ser derivados a las Clínicas Jurídicas de la Universidad donde le brindarán acompañamiento en la denuncia y orientación legal. En aquellos casos cuando la sanción sea distinta a expulsión o desvinculación, el autor de la conducta de acoso podrá también ser derivado a los CAPS de UDLA.

VIII. **NORMAS PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL DEL " REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN. HIGIENE Y SEGURIDAD" Y "REGLAMENTO GENERAL DEL ALUMNO"**

El acoso sexual atenta contra el respeto a las personas, y se entiende como tal, la conducta que una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, no consentido por quien lo recibe y que pueda amenazar o perjudicar la situación laboral y/o oportunidades en el empleo o académicas. A objeto de prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual al interior de la institución, se establece el procedimiento de investigación.

El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Universidad. Serán consideradas, a modo meramente ejemplar y sin ser esta enumeración taxativa, las siguientes como conductas de acoso sexual:



Acoso sexual leve: conductas impropias verbales; chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.

Acoso sexual moderado: acoso no verbal y sin contacto físico; miradas, gestos lascivos.

Acoso sexual grave: acoso muy fuerte; presiones tanto físicas como psicológicas para tener contactos íntimos.

Las sanciones que se aplican en cada caso son las determinadas, para los alumnos, en el "Reglamento del Estudiante" y para los colaboradores en el "Reglamento Interno de Orden, Higiene y seguridad".

1.- PROCEDIMIENTO ANTE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL DE ALUMNOS (AS) UDLA

Se entenderá como conductas de acoso, todas aquellas acciones u omisiones realizadas por un colaborador o prestador de servicios de la Universidad en contra de uno o más alumnos de la misma, que conceptualmente puedan constituir conductas de acoso sexual y/o laboral en los términos indicados en este protocolo, teniendo presente que la posición de superioridad y dependencia se da en una relación de carácter académico, entre el docente y el alumno, siendo este último y su proceso de enseñanza-aprendizaje, el principal objetivo de la Universidad en su calidad de institución de educación superior, razones por las cuales **este tipo de acoso resulta particularmente grave**.

El Fiscal conocerá y resolverá de conformidad al procedimiento descrito en el número siguiente con las siguientes modificaciones:

Ante el conocimiento o denuncia de una conducta de acoso, cualquiera haya sido la vía de comunicación, se procederá a la apertura inmediata de un sumario y a la designación de un Fiscal Instructor por Secretaría General de la Universidad este sumario no podrá exceder de 30 días.

Como medida precautoria, el Fiscal podrá adoptar, además, la suspensión de funciones del colaborador, o prestador de servicios solo cuando sea indispensable y las demás medidas previstas en la norma, no resulten aplicables. En ningún caso las medidas precautorias podrán afectar el normal desarrollo y progresión de las actividades académicas de el o los alumnos afectados.

La aplicación de una o más sanciones, pertenecerá en definitiva a la Dirección General de Personas, Rectoría y al superior jerárquico o autoridad académica, oída previamente por Secretaría General, quien evaluará y recomendará si corresponde realizar las denuncias judiciales de acuerdo con la gravedad de los hechos.

2.- PROCEDIMIENTO ANTE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL PARA TRABAJADORES(AS) UDLA



Todo colaborador(a) de la institución que sufra actos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o el "Reglamento de Orden Higiene y Seguridad", tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la Dirección General de Personas y/o Secretaría General de la institución, o por intermedio del Canal de Denuncias de la Universidad disponible en la intranet de la institución.

Recibida la denuncia por acoso sexual, la institución puede optar entre hacer directamente una investigación interna o, dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo.

En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo máximo de 30 días. Si se optare por una investigación interna, esta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva cuando corresponda.

La institución derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma, provocadas por el tenor de la denuncia.

La denuncia escrita dirigida a la Dirección General de Personas, deberá señalar los nombres, apellidos y RUT del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la institución y cuál es su dependencia jerárquica; un relato detallado de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador, y finalmente la fecha y firma del denunciante.

Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de dos días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la jefatura correspondiente, disponer de algunas medidas, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la redestinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Todo el proceso de investigación quedará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.



El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

La aplicación de una o más de estas sanciones, pertenecerá en definitiva a la Dirección General de Personas, Rectoría y al superior jerárquico o autoridad académica, oída previamente por la Secretaría General, quien evaluará y recomendará si corresponde realizar las denuncias judiciales de acuerdo con la gravedad de los hechos.

El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la Vicerrectoría respectiva, a más tardar el día 20 contado desde el inicio de la investigación y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día 22.

Dentro de los 15 días siguientes a la recepción del informe por parte de la Universidad este deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día 25 de iniciada la investigación mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la investigación el cual será además remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la administración de la institución y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al quinto día de recibida las observaciones del organismo fiscalizador.

El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa.

Fuentes para la elaboración de este protocolo:

- 1.- "Protocolos contra el acoso sexual en educación superior", sugerencias para su elaboración Ministerio de Educación, diciembre de 2016.
- 2.- "Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad UDLA", febrero de 2017.
- 3.- "Reglamento General del Alumno UDLA", octubre 2017.

