



UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

APRUEBA PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL DE CONNOTACIÓN SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA.

RESOLUCIÓN EXENTA N°

100321 05.04.2019

000597

SANTIAGO,

CONTRALORIA INTERNA - 5 ABR. 2019		
RECEPCION		
CONTROL JURIDICO		
REGISTRO DE PERSONAL		
REGISTRO CONTABLE		
REGISTRO DE BIENES		
REGISTRO REG. DPTO.: R.		
REFRENDACION		
REF. POR \$ _____		
IMPUTAC. _____		
ANOT. POR \$ _____		
IMPUTAC. _____		
DEDUC. _____		

VISTOS: Lo dispuesto en la Ley N° 18.433; en la Ley N° 21.094; en el DFL N° 1 de 1986 del Ministerio de Educación; en el Decreto Supremo N° 148/2017 y en la Resolución N° 1600/08 de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

1° Que, dentro de los valores que guían a la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, se encuentra el respeto y reconocimiento de los derechos de las personas, máxima que debe materializarse a través de las normativas y políticas que regulan las relaciones entre los miembros de la Comunidad Universitaria.

2° Que, resulta necesario que la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación desarrolle políticas con enfoque de género y diversidad sexual desde una perspectiva de derechos humanos; destinados a informar, prevenir, diagnosticar, sancionar y erradicar todo tipo de violencia de género y discriminación.

3° Que, las conductas de acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria cometidos por funcionarios, académicos o estudiantes de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la educación se encuentran prohibidas en la normativa legal y reglamentaria vigente.

4° Que, en la Ley N° 18.834 que establece el Estatuto Administrativo, en la Resolución N° 3406/03 que fija el texto refundido y actualizado de la Resolución N° 108 de 1984, que reglamentó el régimen disciplinario de los alumnos de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación y en la Resolución N° 187/83 que reglamenta el Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Academia Superior de Ciencias Pedagógicas de Santiago se encuentran regulados procedimientos administrativos y disciplinarios que permiten sancionar la ocurrencia de tales conductas.

5° Que, se hace indispensable contar con un instrumento que permita interpretar adecuadamente la normativa antes citada, explicitar su operatividad, proteger a las personas involucradas, definir responsabilidades específicas de los funcionarios, académicos y estudiantes de la Universidad y entregar herramientas apropiadas para desarrollar los procedimientos de acuerdo a los principios de esta Casa de Estudios, con el propósito de asegurar una adecuada respuesta frente a la ocurrencia de hechos de esta naturaleza, teniendo en consideración que se trata de una materia altamente sensible.

6° Que, mediante Memorándum N° 088 del 15 de marzo del 2019, se solicita por parte del Secretario General que se formalice el "Protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria".

RESUELVO:

1° Apruébese el "Protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria", cuyo texto se transcribe a continuación:

JAI ME ACUÑA SOTERRA
SECRETARIO GENERAL
UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

UNIVERSIDAD METROPOLITANA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

- 5 ABR. 2019

LEGALIDAD CONTROLADA
CONTRALOR INTERNO

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL DE CONNOTACIÓN SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

CONTENIDO

PREÁMBULO

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES.

- Artículo 1° Ámbito de Aplicación.
- Artículo 2° Principios Generales.
- Artículo 3° Valores Institucionales.
- Artículo 4° Definiciones.

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

- Artículo 5° Normativa aplicable a procedimientos sancionatorios.
- Artículo 6° Principios procedimentales.
- Artículo 7° De la calidad de víctima.
- Artículo 8° Contenido de la denuncia.
- Artículo 9° Presentación y recepción de denuncia.
- Artículo 10° Obligaciones funcionarias.
- Artículo 11° Órgano Investigador.
- Artículo 12° Medidas de protección.
- Artículo 13° Medidas sobre situación laboral y académica.

TÍTULO III ACOMPAÑAMIENTO INSTITUCIONAL

- Artículo 14° De las conductas.
- Artículo 15° Sobre las conductas leves.
- Artículo 16° Sobre las conductas graves.
- Artículo 17° Sobre las conductas muy graves.
- Artículo 18 Atenuantes y agravantes.
- Artículo 19° De los Recursos.
- Artículo 20° Atención a los denunciantes.
- Artículo 21° Apoyo psicológico y/o psiquiátrico.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

- Artículo Uno. Modificaciones reglamentarias.

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 sobre Universidades Estatales N°21.094 en el artículo 49 extiende a todas las personas vinculadas a la comunidad universitaria la prohibición de realizar 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. La Ley

sobre Educación Superior N°21.091 señala que “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” La legislación nacional contenida en el Código del Trabajo Ley N°20.005 tipifica y sanciona acoso sexual, el DFL 29 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre estatuto administrativo, 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 Estatales en el tratamiento al acoso sexual a través de protocolos, instructivos y documentos.

Este protocolo se sustenta en un proceso participativo que involucró a los estamentos académicos, estudiantil y administrativo, teniendo como antecedentes iniciativas impulsadas por la comunidad en años anteriores, y los acuerdos establecidos en la mesa de diálogo entre el Consejo Académico, la Asamblea Feminista y el Círculo de Disidencias Sexuales.

Otros referentes fueron los protocolos elaborados por otras instituciones de Educación Superior y las orientaciones elaboradas por el MINEDUC en relación a la elaboración de protocolos y planes de igualdad de género.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°. Ámbito de aplicación del protocolo

Las disposiciones contenidas en el presente protocolo se aplicarán respecto de hechos constitutivos de acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria, que se susciten entre personas que integran la comunidad universitaria.

Artículo 2° Principios Generales

El Modelo Educativo de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación tiene una perspectiva formativa basada en el enfoque de derechos e inclusión, interculturalidad, género, diversidad sexual y sustentabilidad.

La UMCE propende a la formación de personas con espíritu crítico y reflexivo que promuevan el diálogo racional, 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.

Artículo 3° Valores afirmativos institucionales

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) **Igualdad y no discriminación.** Todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y por consiguiente, tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación, por razón de género, orientación sexual o identidad de género o por cualquier otra distinción basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política u origen social.

b) **Seguridad.** La Universidad propenderá a la creación de un ambiente seguro mediante la generación de las condiciones necesarias para que la comunidad Universitaria conviva sanamente, sin violencia física, acoso, violencia sexual o discriminación; el establecimiento de relaciones basadas en la confianza, exentos de todo tipo de violencia, valorando la dignidad de las personas y prohibiendo la manifestación de palabras que hieren y opiniones sobre una persona o familia que lleven menosprecio o maltrato.

c) **Responsabilidad.** La responsabilidad es un valor hacia sí mismo y hacia los demás. Todos los miembros de la comunidad universitaria deberán responder por las consecuencias de sus actos ante sí mismos y ante la comunidad. Los derechos y obligaciones hacia los otros, conllevan la observancia de los derechos y obligaciones propios, en conformidad a las normas legales y reglamentarias que resulten aplicables.

d) **Solidaridad.** Los miembros de la comunidad universitaria propenderán a generar relaciones basadas en la colaboración, apoyo mutuo y solidaridad, reconociendo las necesidades del otro, construyendo entre quienes participan de la comunidad y evitando el individualismo.

e) **Respeto.** Es la actitud por la cual se acepta y comprende la manera de pensar y de actuar de los demás, aunque sea diferente a la propia. Implica entender que es ofensivo forzar una situación o a alguien para realizar los deseos personales. El diálogo es la forma de resolver los desacuerdos con aquellos a quienes se respeta. La Universidad propenderá a crear las condiciones para un diálogo directo y respetuoso.

f) **Participación.** La participación, permite formar parte en las decisiones relacionadas con la vida universitaria y ayuda a fortalecer la identidad propia. A través de la participación la comunidad universitaria fomentará la creación de espacios de crecimiento colectivo, facilitando la conquista de derechos, de desarrollo con otros; valorando los beneficios y aprendizajes que se generan en ellos.

g) **Inclusión.** La Universidad considerará los aportes de todos quienes forman parte de la comunidad Universitaria y responderá positivamente a la diversidad. Asimismo, se compromete a dar oportunidades a quienes la conforman, evitando los prejuicios, la estigmatización, los estereotipos o la valoración negativa que lleva a la exclusión y discriminación.

Artículo 4° Definiciones

Para los efectos de este protocolo se entenderá por:

Género: Identidades, funciones y atributos construidos socialmente respecto de la mujer y el hombre y el significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas.

Identidad Sexual: Vivencia íntima del ser de una persona, que integra, entre otros componentes, el sexo biológico, la identidad de género, la orientación sexual y la expresión de género. La identidad sexual remite a la preferencia sexual de un individuo, a su forma de sentir y a la manera de expresar su género.

Expresión de Género: Manifestación externa del género de una persona, a través de su aspecto físico, la cual puede incluir el modo de vestir, el peinado o la utilización de artículos cosméticos, o a través de manierismos, de la forma de hablar, de patrones de comportamiento personal, de comportamiento o interacción social, de nombres o referencias personales, entre otros. La expresión de género de una persona puede o no corresponder con su identidad de género auto-percibida.

Identidad de Género: Sentida experiencia interna e individual del género de cada persona, que podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, lo que incluye el sentido personal del cuerpo, la vestimenta, el modo de hablar y otras expresiones de género.

Transgénero: Persona que no se identifica con la identidad de género que le asignaron al nacer y por lo tanto transita de género para manifestar el que realmente le identifica.

Transexual: Persona que se siente y se concibe a sí misma como perteneciente al género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico y opta por una intervención de carácter médica, hormonal, quirúrgica o ambas, para adecuar su apariencia física-biológica a su realidad psíquica, espiritual y social.

Travesti: Persona que expresa su identidad de género mediante la utilización de prendas de vestir y otras actitudes del género opuesto al que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico.

No binario: Corresponde a aquella persona respecto de quien la identidad de género escapa de la norma binaria, entendiéndose por ésta, hombre y mujer.

Orientación sexual: Es la capacidad de cada persona de sentir una profunda 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.

Acoso sexual: Requerimientos de carácter sexual realizados en forma indebida, no consentido ni deseado, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre, haciendo que se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.

Se considera como acoso sexual el **acoso por chantaje** cuando existe una relación jerárquica; y, el **acoso por intimidación** en los casos en que no existe una relación de poder formal, tales como las relaciones entre compañeros y/o compañeras de estudio, compañeros/as de trabajo, entre otras.

Acoso laboral de connotación sexual: Toda conducta de discriminación o exclusión basada en el sexo que tenga por objeto o resultado anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y/o derechos laborales. Todo acto que constituya agresión y hostigamiento de significación sexual, ya sea, una o varias veces ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores en contra de otro trabajador y que tenga como resultado menoscabo, maltrato o humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

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

Discriminación o violencia arbitraria como acto discriminatorio. Se considerará como acto de discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de orientación sexual, identidad 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 y que tenga por objeto la anulación o menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

TITULO II

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

Artículo 5° Normativa aplicable a los procedimientos disciplinarios.

Las conductas de acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria cometidas por funcionarios o funcionarias, académicos o académicas y estudiantes de esta Institución, serán investigadas y sancionadas conforme a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en cada caso, en especial el DFL 29 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; la Resolución N° 187/83 que Reglamenta Régimen Disciplinario de los funcionarios de la Academia Superior de Ciencias Pedagógicas de Santiago; la Resolución Exenta N° 3406/03 que Fija Texto Refundido y Actualizado de la Resolución N°108 de 1984 que Reglamentó Régimen Disciplinario de los Alumnos de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, y la ley 21.094 sobre Universidades Estatales, respectivamente.

Artículo 6° Principios procedimentales.

- a) **Respeto y protección de las personas.** El procedimiento debe resguardar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de todos los intervinientes, incluyendo a las personas denunciantes y denunciadas. 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 la investigación, sin perjuicio de lo establecido en las leyes o reglamentos aplicables según sea el caso. Su vulneración o divulgación no autorizada puede dar lugar a responsabilidades disciplinarias o administrativas según corresponda.
- c) **Imparcialidad y trato justo.** El procedimiento debe realizarse de manera imparcial y se debe garantizar un trato justo para todos los intervinientes. 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, ajustándose a la normativa legal y reglamentaria vigente.

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 denunciante 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 de connotación sexual o conductas discriminatorias, tanto denunciante como denunciado tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación y a conocer su contenido una vez que se hayan formulado cargos, en conformidad a las normas vigentes.

f) **Debido proceso:** Todas las personas tienen derecho a un proceso racional y justo, legalmente tramitado y previo a una resolución que imponga una sanción a un miembro de la comunidad educativa.

g) **Principio de inocencia:** Toda persona tiene derecho a ser considerada inocente hasta que no se demuestre lo contrario, por consiguiente, ninguna persona podrá ser objeto de una sanción disciplinaria sin que previamente haya sido objeto de cargos.

h) **Derecho a la defensa:** La persona denunciada tendrá derecho a formular los planteamientos y alegaciones que considere oportunos, solicitar diligencias en la etapa indagatoria y contestar los cargos que se formulen en su contra, en conformidad a las reglas vigentes.

Artículo 7° De la calidad de denunciante.

Podrá denunciar la persona que se considere víctima o bien, un tercero que tome conocimiento de hechos que pudieran constituir acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y toda forma de discriminación arbitraria en contra de integrantes de la comunidad universitaria.

Artículo 8° Contenido de la denuncia

La denuncia debe contener la identificación y firma del denunciante, la narración circunstanciada del hecho, la designación de quienes lo hubieren cometido y de las personas que lo hubieren presenciado o que tuvieran noticias del mismo, todo en cuanto le constare al denunciante.

Artículo 9° Presentación y recepción de denuncia

La UMCE contará con los siguientes medios para la recepción de denuncias:

a) Por escrito a través de un "Formulario de Denuncia" que se encontrará disponible en la página web de la Universidad

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 la Oficina de Género y Sexualidades; en este caso, se levantará acta, la que será firmada o aprobada por quien formula la denuncia y en ella se consignará la individualización de quien denuncia, de la persona denunciada y una relación de los hechos.

d) Por escrito ante la Contraloría Interna de la UMCE,.

Lo anterior, es sin perjuicio de la obligación funcionaria de denunciar ante la autoridad con potestad disciplinaria los hechos respecto de los cuales haya tenido conocimiento.

Artículo 10° Obligaciones Funcionarias

El funcionario que tome conocimiento de hechos que eventualmente revistan carácter de crimen o simple delito deberán denunciar ante los organismos pertinente, en los términos de la obligación establecida en el artículo 61 letra k) del Estatuto Administrativo. Con todo, la instrucción de procedimientos disciplinarios será independiente de la eventual existencia de responsabilidad civil o penal por los mismos hechos, por lo que la denuncia de crímenes o simples delitos no obstará a la responsabilidad administrativa o estudiantil que pueda corresponder a las personas involucradas.

Artículo 11° De la investigación

Contraloría Interna de la UMCE o el órgano con potestad disciplinaria que se determine designará un fiscal a cargo de la investigación, de acuerdo a la normativa aplicable en cada caso.

El o la fiscal deberá adoptar como criterios orientadores los principios generales, contenidos en este Protocolo, en la Constitución y las leyes.

El área de Denuncia y Acompañamiento de la Oficina de Género y Sexualidades podrá sugerir a la Contraloría Interna fiscales con conocimientos especializados para conocer de determinadas materias.

Las y los fiscales podrán solicitar asistencia técnica en la Contraloría Interna o bien en el Departamento Jurídico de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.

Artículo 12° Medidas de protección

En el caso de que la denuncia se dirija contra un estudiante de esta casa de estudios, el fiscal 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 denuncia y acompañamiento de la Oficina de Género y Sexualidades podrá recomendar la aplicación de estas medidas, y el o la fiscal determinará si ello procede.

Dentro de las medidas que podrán ser aplicadas por el o la fiscal se considerarán:

- a) Prohibición de contactarse con la víctima por cualquier vía ya sea 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 la normativa vigente y las condiciones para su aplicabilidad.
- c) Prohibición de acercarse a la víctima y restricción de acceso a las actividades universitarias a las que concurra la víctima.
- d) La resolución que instruya una investigación en contra de un estudiante por conductas de acoso sexual y/o discriminación arbitraria, podrá disponer la suspensión provisional de la o el estudiante, atendida la gravedad del caso.

Las medidas decretadas serán notificadas a las autoridades académicas o administrativas correspondientes y a la Oficina de Género y Sexualidades quienes deben realizar las gestiones necesarias para su adecuada aplicación. Las suspensiones que se dicten como medida preventiva no implicarán una suspensión a los beneficios económicos del estudiante.

En el caso que el denunciado sea funcionario de esta casa de estudios, se aplicará el artículo 136 de la Ley N° 18.834 que establece el Estatuto Administrativo, pudiendo el fiscal suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad, al o los inculpados.

En el caso de que la denuncia se dirija en contra de un académico de esta institución el fiscal podrá disponer las medidas preventivas establecidas en los artículos 31 y siguientes de la Resolución N° 187/83.

Artículo 13° Medidas sobre situación académica

La Oficina de Género y Sexualidades deberá orientar a los Departamentos correspondientes para que faciliten la opción de continuidad de estudios sin interrumpir o afectar el avance académico de los estudiantes que se vean involucrados en las situaciones que regula este protocolo.

Artículo 14° De las conductas

Los hechos constitutivos de acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria se entenderán como actos atentatorios a la dignidad de los demás funcionarios, en los términos del artículo 84 letra l) de la Ley N° 18.834 que establece el Estatuto Administrativo y en los artículos 3°, 4° y 5°, según corresponda, de la Resolución N° 3406/03; los cuales serán sancionados tomando en cuenta la gravedad del hecho cometido y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.

Artículo 15° Sobre las conductas leves

Podrán considerarse conductas de gravedad leve toda acción u omisión atentatoria contra la dignidad de una o más personas, que no tenga como consecuencia un daño físico ni psíquico; cuyos efectos no se prolonguen en el tiempo.

Se considerarán, entre otras, como conductas de gravedad leve las siguientes:

- a) Las miradas sugestivas de carácter sexual, no consentidas por la persona receptora y que generen un ambiente hostil o incómodo.
- b) Los actos no verbales como gestos obscenos, jadeos, silbidos y cualquier sonido gutural de carácter sexual, no consentidos por la persona receptora, ya sea de manera presencial o por medios digitales.
- c) La emisión de palabras, comentarios, insinuaciones o expresiones verbales de tipo sexual alusivas al cuerpo, al acto sexual, que resulten humillantes, hostiles u ofensivas hacia otra persona y que no sean consentidas por esta, realizadas de manera verbal o escrita, ya sea de manera presencial o por medios digitales.

d) El uso de expresiones, contenido digital o imágenes que impliquen una descalificación o menoscabo para referirse a personas de la comunidad universitaria por su condición social, racial, apariencia física, orientación, expresión o identidad de género.

En el caso de los estudiantes las conductas leves serán sancionadas con la medida disciplinaria de amonestación verbal o censura por escrito, de acuerdo al artículo 3° de la Resolución 3406/03, según sean las circunstancias atenuantes o agravantes que concurran a su respecto.

En el caso de los académicos las conductas leves serán sancionadas con amonestación o censura por escrito, en conformidad al artículo 43 de la Resolución N° 187 del 7 de julio de 1983 de esta Universidad según sean las circunstancias atenuantes o agravantes que concurran a su respecto.

En el caso de los funcionarios las conductas leves podrán ser sancionadas con la censura o multa, de conformidad a los artículos 122 y 123 de la Ley N° 18.834 que establece el Estatuto Administrativo según sean las circunstancias atenuantes o agravantes que concurran a su respecto.

Artículo 16° Sobre las conductas graves

Podrán considerarse como conductas graves toda acción u omisión atentatoria contra la dignidad u honra de una o más personas, que no tenga como consecuencia un daño físico o psíquico.

Se considerarán, entre otras, como conductas graves las siguientes:

- a) Aquellas conductas que puedan constituir un delito y que en abstracto no merezcan pena aflictiva.
- b) La ejecución de actos hostigantes o incómodos para la persona receptora, que traspasen espacios personales, como abrazos, roces, palmadas, pellizcos u otro tipo de contacto físico no consentido realizados entre pares, ya sea estudiantes, funcionarios o académicos.
- c) El uso y/o difusión de expresiones, contenido digital o imágenes descalificadoras por parte de académicos, funcionarios o estudiantes para referirse a personas de la comunidad universitaria por su condición social, racial, apariencia física, orientación o identidad de género.
- d) Negarse a tratar a una persona por su nombre social, a pesar de haber recibido correcciones en reiteradas ocasiones o negar la identidad de género de una persona de la comunidad universitaria.
- e) Obligar a otro mediante coacción o intimidación a realizar un acto que no quiera, o bien impedir a otro realizar un acto que puede efectuar según la normativa vigente.
- f) La realización de actos públicos que atenten contra la honra de miembros de la comunidad universitaria.
- g) Mentir deliberadamente u ocultar información en una investigación sumaria o sumario administrativo.
- h) Espiar a una persona mientras realiza una actividad íntima o privada.

En el caso de los estudiantes las conductas graves serán sancionadas con matrícula condicional o con la suspensión del estudiante hasta por dos semestres académico, según sean las circunstancias atenuantes o agravantes que concurran a su respecto.

En el caso de los académicos las conductas graves serán sancionadas con suspensión del empleo hasta por tres meses, en conformidad al artículo 43 de la Resolución N° 187 del 7 de julio de 1983 de esta Universidad según sean las circunstancias atenuantes o agravantes que concurran a su respecto.

En el caso de los funcionarios las conductas graves serán sancionadas con la suspensión del empleo desde treinta días hasta tres meses, de conformidad al artículo 124 de la Ley N° 18.834 que establece el Estatuto Administrativo según sean las circunstancias atenuantes o agravantes que concurran a su respecto.

Artículo 17° Sobre las conductas muy graves

Podrán considerarse conductas muy graves toda acción u omisión atentatoria contra la dignidad de una o más personas, que tenga como consecuencia un daño físico y/o cuyos efectos se prolonguen en el tiempo.

Se considerarán, entre otras, como conductas muy graves las siguientes:

- a) El acoso sexual, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 4° de este protocolo.
- b) La ejecución de actos hostigantes o incómodos para la persona receptora, que traspasen espacios personales, como abrazos, roces, palmadas, pellizcos u otro tipo de contacto físico no consentido realizados hacia una persona respecto a la cual existe una relación de subordinación o asimetría.
- c) Aquellas conductas que puedan constituir un delito y que en abstracto merezcan pena aflictiva.
- d) La comisión de actos de violencia en contra de las personas que forman parte de la comunidad universitaria.

En el caso de los estudiantes las conductas muy graves serán sancionadas con la suspensión del estudiante por más de un semestre académico y hasta con la medida de expulsión, según sean las circunstancias atenuantes o agravantes que concurran a su respecto.

En el caso de los académicos las conductas muy graves serán sancionadas con la suspensión del empleo y hasta con la destitución por motivos fundados, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 43 de la Resolución N° 187 del 7 de julio de 1983 de la UMCE según sean las circunstancias atenuantes o agravantes que concurran a su respecto.

En el caso de los funcionarios las conductas muy graves serán sancionadas con la suspensión y hasta la destitución de acuerdo a los artículos 121 y siguientes de la ley N° 18.834 que establece el Estatuto Administrativo según sean las circunstancias atenuantes o agravantes que concurran a su respecto.

Artículo 18° Atenuantes y agravantes

El o la fiscal impondrá la sanción correspondiente de acuerdo a las circunstancias agravantes y atenuantes de la responsabilidad que concurran en cada caso, de acuerdo a la normativa aplicable.

Artículo 19 De los Recursos. El o la fiscal, deberá notificar la resolución que ordena la aplicación de una medida disciplinaria, o el sobreseimiento de la investigación, al denunciante y denunciado, quienes podrán hacer uso de los recursos que procedan en conformidad a la ley 18.834 que establece el Estatuto Administrativo, la Resolución Exenta N°03406/2003 y la Resolución N°187/1983, respectivamente.

TITULO III

ACOMPANIAMIENTO INSTITUCIONAL

Artículo 20° Atención a las personas que denuncian

La Oficina de Género y Sexualidades de la UMCE podrá brindar apoyo y acompañamiento a las personas de la comunidad universitaria que se vean involucradas en las situaciones que regula este protocolo.

El área de Denuncias y Acompañamiento de la Oficina de Género y Sexualidades brindará a las personas denunciantes la orientación jurídica y el apoyo psicológico y/o psiquiátrico en las etapas procesales que lo requieran.

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

En caso que como resultado de la investigación la persona denunciada resulte inocente, la Universidad a través de Contraloría Interna y la Oficina de Género y Sexualidades informará a la jefatura académica o laboral inmediata. Esta jefatura deberá informar al afectado, según corresponda, buscando reparar el daño causado.

Artículo 21° Apoyo psicológico

El Área de Denuncia y Acompañamiento deberá sugerir el apoyo psicológico y/o psiquiátrico a las o los estudiantes que lo requieren.

Se realizarán atenciones psicológicas y/o psiquiátricas a estudiantes denunciantes o denunciados 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 velará por el apoyo externo especializado.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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

2° Se deja constancia que esta Resolución Exenta no irroga gastos al presupuesto Institucional.

3° Forma parte del presente acto administrativo el Memorándum N° 088 de 15 de marzo del 2019 del Secretario General mediante el cual se solicita que se formalice el "Protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria".

Anótese, Comuníquese y Regístrese



ME ESPINOSA ARAYA
RECTOR
UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



UNIVERSIDAD METROPOLITANA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SECRETARÍA GENERAL

33

MEMORANDUM N° 127

A : SR. JAVIER RAMÍREZ S.
JEFE
DEPTO. JURÍDICO

DE : SECRETARIO GENERAL

FECHA: SANTIAGO, 1° de abril del 2019.

Me permito remitir a usted el documento denominado "Protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria", revisado y realizados los ajustes necesarios.

Sin otro particular, saluda atentamente a usted.



Jaime Esteban Acuña Iturra
JAIME ESTEBAN ACUÑA ITURRA
ABOGADO
SECRETARIO GENERAL



UNIVERSIDAD METROPOLITANA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SECRETARÍA GENERAL

24

MEMORANDUM N° 088

A : SR. JAVIER RAMÍREZ S.
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

DE : SECRETARIO GENERAL

FECHA: SANTIAGO, 15 de marzo del 2019.

U.M.C.E.	
DEPTO. JURÍDICO	
RECEPCIÓN DOCUMENTOS	
Libro: 2019	Pág: 43
Fecha: 18 MAR. 2019	
Pasó a: [Firma] (Alejandra)	
Para:	

Me permito solicitar a usted, con carácter de suma urgencia, la elaboración de Resolución que formalice el **"Protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria"**.

Sin otro particular, saluda atentamente a usted.



JAIME ESTEBAN ACUÑA ITURRA
ABOGADO
SECRETARIO GENERAL



UNIVERSIDAD METROPOLITANA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Solicitud Resolución a Depto Jurídico

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	
RECTORIA N°	169
ENTRADA	125111019
TRÁMITE	Se. Procl - Jurídico
SALIDA	14-3-019

94 MAR 2019

MEMORÁNDUM N°03/2019

A: SEÑOR JAIME ESPINOSA ARAYA
RECTOR

DE: MARISA BLÁZQUEZ PALMA
SECRETARIA TÉCNICA
COMISIÓN DISEÑO OFICINA GÉNERO Y SEXUALIDADES

ANT: Memorándum de Jefe de D. Jurídico S/N° 2018 de 31 de diciembre de 2018

REF.: Solicita envío a D. Jurídico versión final Protocolo

FECHA: SANTIAGO, 25 DE ENERO DE 2019

Estimado Rector

Junto con saludar, solicito a Ud. enviar para su formalización mediante Resolución, la versión final del documento "**Protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria**".

En esta versión se incorporaron todas las observaciones realizadas por el Departamento Jurídico mediante memorándum del antecedente, para lo cual se trabajó en conjunto con las abogadas Alejandra Contreras y Alfonsina Peña designadas por el Departamento Jurídico para esta tarea.

Sin otro particular, saluda atentamente,

M. B. L.

Marisa Blázquez Palma
Secretaria Técnica
Comisión Diseño Oficina de Género y Sexualidades

Adj.: Protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria.

Propuesta de memorándum dirigido al Director del D. Jurídico

cc: Archivo

A: Secretario General; Depto. Jurídico.



UNIVERSIDAD METROPOLITANA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MEMORÁNDUM N° _____

DE: JAIME ESPINOSA ARAYA
RECTOR

A: JAVIER RAMÍREZ SAAVEDRA
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

ANT.: SU MEMORÁNDUM S/N° 2018 DE 31 DE DICIEMBRE DE 2018

REF: SOLICITA EMITIR RESOLUCIÓN QUE SE INDICA

FECHA: SANTIAGO, 28 de enero de 2019

De mi consideración:

Junto con saludar cordialmente, solicito emitir la resolución que formalice el *Protocolo de Actuación contra el acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria*, elaborado por la Comisión de diseño de la Oficina de Género y Sexualidades.

El documento que se envía adjunto incorporó todas las observaciones emanadas de su Departamento enviadas mediante memorándum del antecedente, con la activa participación de las abogadas Alejandra Contreras y Alfonsina Peña designadas por el Departamento Jurídico para esta tarea.

Le saluda atentamente,

JAIME ESPINOSA ARAYA
RECTOR

c.c.: Secretario General
Secretaría Téc. Com. Diseño Oficina de Género y Sexualidades, Marisa Blázquez

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

Enero de 2019

CONTENIDO

PREÁMBULO

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES.

- Artículo 1° Principios Generales.
- Artículo 2° Valores Afirmativos Institucionales.
- Artículo 3° Ámbito de Aplicación.
- Artículo 4° Definiciones.
- Artículo 5° Normas de aplicación supletoria.

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

- Artículo 6° Principios Procedimentales.
- Artículo 7° Competencia.
- Artículo 8° Obligaciones Funcionarias.
- Artículo 9° De la calidad de denunciante y de víctima.
- Artículo 10° Contenido de la denuncia
- Artículo 11° Presentación y recepción de la denuncia
- Artículo 12° Órgano investigador
- Artículo 13° Medidas de protección
- Artículo 14° Medidas sobre situación académica o situación laboral
- Artículo 15° Plazos
- Artículo 16° Desistimiento
- Artículo 17° Inicio
- Artículo 18° Notificaciones
- Artículo 19° Cierre de la Investigación
- Artículo 20° Vista fiscal
- Artículo 21° Aplicación de sanciones
- Artículo 22° Recursos
- Artículo 23° Tipificación de las faltas
- Artículo 24° Sobre las faltas leves
- Artículo 25° Sobre las faltas graves
- Artículo 26° Sobre las faltas muy graves
- Artículo 27° Agravantes
- Artículo 28° Atenuantes

TÍTULO III ACOMPAÑAMIENTO INSTITUCIONAL

- Artículo 29° Atención a los denunciantes
- Artículo 30° Apoyo lo psicológico

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

- Artículo Uno: Vigencia
- Artículo Dos: Difusión y socialización
- Artículo Tres: Modificaciones reglamentarias
- Artículo Cuatro: Oficina de Género y Sexualidades

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 N°21.094 en el artículo 49 extiende a todas las personas vinculadas a la comunidad universitaria la prohibición de realizar 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. La Ley sobre Educación Superior N°21.091 establece que "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 Estatales en el tratamiento al acoso sexual a través de protocolos, instructivos y documentos.

Este protocolo se sustenta en un proceso participativo que involucró a los estamentos académicos, estudiantil y administrativo, teniendo como antecedentes iniciativas impulsadas por la comunidad en años anteriores, y los acuerdos establecidos en la mesa de diálogo entre el Consejo Académico, la Asamblea Feminista y el Círculo de Disidencias Sexuales.

Otros referentes fueron los protocolos elaborados por otras instituciones de Educación Superior y las orientaciones elaboradas por el MINEDUC en relación a la elaboración de protocolos y planes de igualdad de género.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º Principios Generales

El Modelo Educativo de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación tiene una perspectiva formativa basada en el enfoque de derechos e inclusión, interculturalidad, género y diversidad sexual y sustentabilidad.

La UMCE propenderá a 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.

Artículo 2º Valores afirmativos institucionales

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) **Igualdad y no discriminación.** Todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y por consiguiente, tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación, por razón de género, orientación sexual o identidad de género o por cualquier otra distinción basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política u origen social.

b) **Seguridad.** La Universidad propenderá a la creación de un ambiente seguro mediante la generación de las condiciones necesarias para que las comunidades convivan sanamente, sin violencia física, acoso o violencia sexual; el establecimiento de relaciones basadas en la confianza, exentos de todo tipo de violencia, incluyendo la simbólica, y abuso de poder, valorando así la dignidad de las personas y prohibiendo la manifestación de palabras que hieren y opiniones sobre una persona o familia que lleven menosprecio o maltrato.

c) **Responsabilidad.** La responsabilidad es un valor hacia sí mismo y hacia los demás. Todos los miembros de la comunidad universitaria deberán responder por las consecuencias de sus actos ante sí mismos y ante la comunidad. Los derechos y obligaciones hacia los otros, conllevan la observancia de los derechos y obligaciones propios, en conformidad a las normas que resulten aplicables.

d) **Solidaridad.** Los miembros de la comunidad universitaria propenderán a generar relaciones basadas en la colaboración, apoyo mutuo y solidaridad, reconociendo las necesidades del otro, construyendo entre quienes participan de la comunidad y evitando el individualismo.

e) **Respeto.** Es la actitud por la cual se acepta y comprende la manera de pensar y de actuar de los demás, aunque sea diferente a la propia. Implica entender que es ofensivo forzar una situación o a alguien para realizar los deseos personales. El diálogo es la forma de resolver los desacuerdos con aquellos a quienes se respeta. La Universidad propenderá a crear las condiciones para un diálogo respetuoso.

f) **Participación.** La participación, permite formar parte en las decisiones relacionadas con la vida universitaria y ayuda a fortalecer la identidad propia. A través de la participación la comunidad universitaria fomentará la creación de espacios de crecimiento colectivo, facilitando la conquista de derechos, de crecimiento con otros y valorando los beneficios y aprendizajes que se generan en ellos.

g) **Inclusión.** La Universidad valorará los aportes de todos quienes forman parte de la comunidad y responderá positivamente a la diversidad. Asimismo, se compromete a dar oportunidades a quienes la conforman, evitando los prejuicios, la estigmatización, los estereotipos o la valoración negativa que lleva a la exclusión y discriminación.

Artículo 3º Ámbito de Aplicación

Los procedimientos sancionatorios que se sustancien en conformidad a este protocolo, se aplicarán respecto de hechos constitutivos de acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria, que se susciten entre personas, que integran la comunidad universitaria, sea que ocurran dentro de la Universidad como fuera de sus dependencias.

Corresponderá a la Oficina de Género y Sexualidades brindar apoyo y acompañamiento a las personas de la comunidad universitaria que se vean involucradas en las conductas descritas en el inciso anterior, aun cuando estas conductas incluyan a personas externas a la Universidad.

Artículo 4º Definiciones

Para los efectos de este protocolo se entenderá por:

Género: Identidades, funciones y atributos contruidos socialmente respecto de la mujer y el hombre y el significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas.

Identidad Sexual: Vivencia íntima del ser de una persona, que integra, entre otros componentes, el sexo biológico, la identidad de género, la orientación sexual y la

expresión de género. La identidad sexual remite a la preferencia sexual de un individuo, a su forma de sentir y a la manera de expresar su género.

Expresión de Género: Manifestación externa del género de una persona, a través de su aspecto físico; la cual puede incluir el modo de vestir, el peinado o la utilización de artículos cosméticos, o a través de manierismos, de la forma de hablar, de patrones de comportamiento personal, de comportamiento o interacción social, de nombres o referencias personales, entre otros. La expresión de género de una persona puede o no corresponder con su identidad de género auto-percibida.

Identidad de Género: Sentida experiencia interna e individual del género de cada persona, que podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, lo que incluye el sentido personal del cuerpo, la vestimenta, el modo de hablar y otras expresiones de género.

Transgénero: Persona que no se identifica con la identidad de género que le asignaron al nacer y por lo tanto transita de género para manifestar el que realmente le identifica.

Transexual: Persona que se siente y se concibe a sí misma como perteneciente al género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico y opta por una intervención de carácter médica, hormonal, quirúrgica o ambas, para adecuar su apariencia física-biológica a su realidad psíquica, espiritual y social.

Travesti: persona que expresa su identidad de género mediante la utilización de prendas de vestir y otras actitudes del género opuesto al que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico.

No binario: Corresponde a aquella persona respecto de quien la identidad de género escapa de la norma binaria, entendiéndose por ésta, hombre y mujer.

Orientación sexual: Es la capacidad de cada persona de sentir una profunda 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.

Acoso sexual: Requerimientos de carácter sexual realizados en forma indebida, no consentido ni deseado, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre, haciendo que se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.

Se considera especialmente como acoso sexual el **acoso por chantaje** cuando existe una relación jerárquica; y, el **acoso por intimidación** en los casos en que no existe una relación de poder formal, tales como las relaciones entre compañeros y/o compañeras de estudio, compañeros/as de trabajo, entre otras.

Acoso laboral de connotación sexual: Toda conducta de discriminación o exclusión basada en el sexo que tenga por objeto o resultado anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y/o derechos laborales. Todo acto que constituya agresión y hostigamiento de significación sexual, ya sea, una o varias veces ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores en contra de otro trabajador y que tenga como resultado menoscabo, maltrato o humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

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

Discriminación o violencia arbitraria como acto discriminatorio. Se considerará como acto de discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de orientación sexual, identidad 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 y que tenga por objeto la anulación o menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Artículo 5°. Normas de Aplicación Supletoria

En todo lo que no se encuentre regulado expresamente por este protocolo, se aplicarán en forma supletoria y según corresponda la resolución N° 3.406 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, la resolución N° 320 de 1993 que aprueba el Reglamento Especial de los Académicos de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, la ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo, la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, la ley N°21.091 sobre Educación Superior, la ley N°21.094 sobre Universidades Estatales, los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, y las normas de aplicación general según corresponda.

TITULO II

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

Artículo 6° Principios Procedimentales

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 todos los intervinientes, incluyendo a las personas denunciantes y denunciadas. 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 la investigación, sin perjuicio de lo establecido en las leyes o reglamentos aplicables según sea el caso. Su vulneración o divulgación no autorizada puede dar lugar a responsabilidades disciplinarias o administrativas según corresponda.
- c) **Imparcialidad y trato justo.** El procedimiento debe realizarse de manera imparcial y se debe garantizar un trato justo para todos los intervinientes. 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 denunciantes 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 de connotación sexual o conductas discriminatorias tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación y a conocer su contenido una vez que se hayan formulado cargos, en conformidad a las normas vigentes.
- f) **Debido proceso.** Todas las personas tienen derecho a un proceso racional y justo, legalmente tramitado y previo a una resolución que imponga una sanción a un miembro de la comunidad educativa.

g) **Principio de inocencia:** Toda persona tiene derecho a ser considerada inocente hasta que no se demuestre lo contrario.

h) **Derecho a la defensa:** La persona denunciada tendrá derecho a formular los planteamientos y alegaciones que considere oportunos, solicitar diligencias en la etapa indagatoria y contestar los cargos que se formulen en su contra, en conformidad a las reglas vigentes.

Artículo 7º Competencia

La Universidad tiene competencia para determinar responsabilidades y aplicar sanciones administrativas y disciplinarias conforme a las leyes y reglamentos aplicables.

Sin perjuicio de la competencia del Ministerio Público para investigar crímenes o delitos como son el abuso sexual, la violación y el estupro, los fiscales designados por la persona que cumple las funciones de Contralor Interno de la Universidad investigarán los hechos denunciados para el solo efecto de establecer la responsabilidad administrativa o disciplinaria.

Artículo 8º Obligaciones Funcionarias

El funcionario que tome conocimiento de hechos que revistan carácter de delito deberá realizar una denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones o cualquier tribunal con competencia criminal, sin perjuicio de la investigación interna.

Artículo 9º De la calidad de denunciante y de víctima.

Podrá denunciar la persona que se considere víctima o bien, un tercero que tome conocimiento de actuaciones que considere pudiera constituir situaciones de acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y toda forma de 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.

Se entenderá por víctima toda persona ofendida por los hechos constitutivos de acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y toda forma de discriminación arbitraria.

Artículo 10º Contenido de la denuncia

La denuncia debe contener la identificación del denunciante, la narración circunstanciada del hecho, la designación de quienes lo hubieren cometido y de las

personas que lo hubieren presenciado o que tuvieran noticias del mismo, todo en cuanto le constare al denunciante.

Artículo 11° Presentación y recepción de la denuncia

Las denuncias se realizarán a través de los siguientes procedimientos:

- a) 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.

Artículo 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 sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria.

El o la fiscal deberá adoptar como criterios orientadores los principios generales, contenidos en este Protocolo, en la Constitución, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

El área de Denuncia y Acompañamiento de la Oficina de Género y Sexualidades sugerirá a un fiscal que estará a cargo de investigar, quién no debe tener ninguna relación con las personas involucradas. Además promoverá la asignación de fiscales con la debida prontitud, así como la agilidad, transparencia, ética y eficiencia en los procesos que se investigan.

Las personas que actúan como fiscales podrán solicitar asistencia técnica en la Contraloría Interna o bien en el Departamento Jurídico de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.

Artículo 13° Medidas de protección

El fiscal 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 denuncia y acompañamiento de la Oficina de Género y Sexualidades podrá recomendar la aplicación de estas medidas, y el fiscal determinará si ello procede.

Dentro de las medidas que podrán ser aplicadas por el fiscal se considerarán:

- a) Prohibición de contactarse con la víctima por cualquier vía ya sea 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 la normativa vigente y las condiciones para su aplicabilidad.
- c) Prohibición de acercarse a la víctima y restricción de acceso a las actividades universitarias a las que concurra la víctima.
- d) La resolución que instruya una investigación en contra de un estudiante por conductas de acoso sexual y/o discriminación arbitraria, podrá disponer la suspensión provisional del estudiante, atendida la gravedad del caso, no obstante, no se podrá privar al estudiante del derecho a continuar sus estudios.

Las medidas decretadas serán notificadas a las jefaturas correspondientes, mediante el correo electrónico, quienes deben realizar las diligencias necesarias para su adecuada aplicación.

Artículo 14° Medidas sobre situación académica o situación laboral

- a) En el caso que el denunciado sea estudiante, la Oficina de Género y Sexualidades 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 inculpado mantengan una relación cercana debido a que pertenecen al mismo grupo de trabajo, comisión, cargos, o bien desempeñan funciones compartidas, entre 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 atendida la gravedad de los hechos denunciados. 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

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 de connotación sexual o discriminación arbitraria.

Una vez recibida una denuncia, 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 5 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.

Artículo 18° Notificaciones

La primera notificación que se practique a la persona denunciada deberá realizarse personalmente entregando copia íntegra de la resolución respectiva, y se practicará 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 las cuales se entenderán notificadas a contar de tres días posteriores a la fecha en que se envió la notificación. 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) identificación de la persona que actúa como fiscal.

La comparecencia de las personas citadas es obligatoria.

En el caso que se requiera la comparecencia personal la notificación deberá señalar la calidad en la que se cita.

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

En la primera comparecencia, la persona citada deberá entregar su correo electrónico y domicilio para efectos de realizar las notificaciones posteriores.

Artículo 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.

La formulación de cargos deberá ser notificada personalmente. En caso que la persona a la cual se pretende notificar no sea habida en dos ocasiones, el fiscal podrá notificar por carta certificada al domicilio que indicó en su primera presentación o por correo electrónico según lo señalado en su primera citación.

- a) La propuesta de sobreseimiento se dirige a la persona que actúe como 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: Los cargos deberán ser notificados al inculpado personalmente o en su defecto por correo electrónico o carta certificada. A partir de la notificación la persona inculpada tiene derecho a conocer el expediente y podrá solicitar su copia, debiendo observar el principio de confidencialidad. Notificados de los cargos, se inicia la defensa de la persona inculpada pudiendo formular sus descargos y solicitar la apertura de una etapa probatoria con el objeto de realizar las diligencias probatorias que estime necesarias. La persona que actúe como fiscal podrá dar lugar o rechazar la apertura de una etapa probatoria y la realización de las diligencias solicitadas.

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

Artículo 20° Vista fiscal

Contestados los cargos o concluida la etapa probatoria, el o la fiscal debe proceder a la realización de vista fiscal en la que proponga a quien ejerza la función de Contralor Interno lo siguiente:

- a) Imposición de una sanción u otra recomendación. En caso de haberse acreditado los hechos denunciados, procederá la aplicación de una sanción en conformidad a la normativa vigente y sin perjuicio de los recursos que correspondan. Todas las decisiones que se adopten deberán ser fundadas.
- b) Sobreseimiento: Si en el proceso de investigación no hay antecedentes suficientes o el mérito de los mismos no permite establecer su responsabilidad, se

propondrá el sobreseimiento. La persona respecto de la cual se dicte el sobreseimiento será considerada inocente para todos los efectos disciplinarios.

Artículo 21° Aplicación de sanciones

Si en el proceso correspondiente se determina que la persona inculpada ha incurrido en conductas constitutivas de acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual o discriminación arbitraria, 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.

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.

Artículo 22° Recursos

La víctima y el inculpado podrán interponer ante la persona que actúa como Contralor Interno el recurso de reposición en el plazo de cinco días desde la notificación de la resolución cuya impugnación se persigue. El recurso de reposición se debe presentar por escrito y señalando los aspectos de hecho y de derecho que fundamentan su reposición.

Artículo 23° Tipificación de las faltas

Las faltas reguladas en este protocolo, dependiendo de la gravedad, se clasificarán en tres grupos:

- Faltas leves
- Faltas graves
- Faltas muy graves

Artículo 24° Sobre las faltas leves

Se considerarán faltas leves toda acción u omisión atentatoria contra la dignidad de una o más personas, que no tenga como consecuencia un daño físico, cuyos efectos no se prolonguen en el tiempo y sean de menor intensidad.

Se considerarán especialmente como faltas leves las siguientes:

- a) Las miradas sugestivas de carácter sexual que se prolonguen en el tiempo, no consentidas por la persona receptora y que generen un ambiente hostil o incómodo.
- b) Los actos no verbales como gestos obscenos, jadeos, silbidos y cualquier sonido gutural de carácter sexual, no consentidos por la persona receptora, ya sea de manera presencial o por medios digitales.
- c) La emisión de palabras, comentarios, insinuaciones o expresiones verbales de tipo sexual alusivas al cuerpo, al acto sexual, que resulten humillantes, hostiles u ofensivas hacia otra persona y que no sean consentidas por esta, realizadas de manera verbal o escrita, ya sea de manera presencial o por medios digitales.
- d) El uso de expresiones, contenido digital o imágenes que impliquen una descalificación o menoscabo para referirse a personas de la comunidad universitaria por su condición social, racial, apariencia física, orientación, expresión o identidad de género.

Las faltas leves podrán ser sancionadas con amonestación verbal o censura por escrito. Asimismo, se podrá ordenar a la persona inculpada que pida disculpas públicas, de manera independiente o accesoria a la amonestación o censura.

En cualquier caso, quedará constancia en los antecedentes de quien resulte probadamente inculpado.

Artículo 25° Sobre las faltas graves

Se considerarán como faltas graves toda acción u omisión atentatoria contra la dignidad u honra de una o más personas, que no tenga como consecuencia un daño físico y que sus efectos sean de mediana intensidad.

Se considerarán especialmente como faltas graves las siguientes:

- a) Aquellas conductas que puedan constituir un delito y que en abstracto no merezcan pena aflictiva.
- b) La ejecución de actos hostigantes o incómodos para la persona receptora, que traspasen espacios personales, como abrazos, roces, palmadas, pellizcos u otro tipo de contacto físico no consentido, siempre y cuando sean realizados entre pares, ya sea estudiantes, funcionarios o académicos.
- c) El uso y/o difusión de expresiones, contenido digital o imágenes descalificadoras por parte de académicos y funcionarios para referirse a personas de la comunidad universitaria por su condición social, racial, apariencia física, orientación o identidad de género. Tratándose de estudiantes la difusión en los términos descritos precedentemente también constituirá una falta grave.
- d) Negarse a tratar a una persona por su nombre social, a pesar de haber recibido correcciones en reiteradas ocasiones o negar la identidad de género de una persona de la comunidad universitaria.

- e) No pedir disculpas públicas en el plazo establecido en una resolución que así lo disponga, de acuerdo al artículo 24°.
- f) Obligar a otro mediante coacción o intimidación a realizar un acto que no quiera, o bien impedir a otro realizar un acto que puede efectuar según la normativa vigente.
- g) La realización de actos públicos que atenten contra la honra de miembros de la comunidad universitaria.
- h) Mentir deliberadamente u ocultar información en una investigación sumaria o sumario administrativo.
- i) Espiar a una persona mientras realiza una actividad íntima o privada.

En el caso de los estudiantes las faltas graves podrán ser sancionadas con matrícula condicional o con la suspensión del estudiante hasta por un semestre académico, según sean las circunstancias atenuantes o agravantes que concurra a su respecto.

En el caso de los académicos las faltas graves podrán ser sancionadas con suspensión del empleo hasta por tres meses, en conformidad al artículo 43 de la Resolución N° 187 del 7 de julio de 1983 de esta Universidad.

En el caso de los funcionarios las faltas graves podrán ser sancionadas con la suspensión del empleo desde treinta días hasta tres meses, de conformidad al artículo 124 de la Ley N° 18.834 que establece el Estatuto Administrativo.

Artículo 26° Sobre las faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves toda acción u omisión atentatoria contra la dignidad de una o más personas, que tenga como consecuencia un daño físico y/o cuyos efectos se prolonguen en el tiempo y sean de mayor intensidad.

Se considerarán especialmente como faltas muy graves las siguientes:

- a) El acoso sexual, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 4° de este protocolo.
- b) La ejecución de actos hostigantes o incómodos para la persona receptora, que traspasen espacios personales, como abrazos, roces, palmadas, pellizcos u otro tipo de contacto físico no consentido, siempre y cuando sean realizados hacia una persona respecto a la cual existe una relación de subordinación o asimetría.
- c) Aquellas conductas que puedan constituir un delito y que en abstracto merezcan pena aflictiva.
- d) La comisión de actos de violencia en contra de las personas que forman parte de la comunidad universitaria.

En el caso de los estudiantes las faltas muy graves podrán ser sancionadas con la suspensión del estudiante por más de un semestre académico y hasta con la medida

de expulsión, según sean las circunstancias atenuantes o agravantes que concurran a su respecto.

En el caso de los académicos las faltas muy graves podrán ser sancionadas con la suspensión del empleo y hasta con la destitución por motivos fundados, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 43 de la Resolución N° 187 del 7 de julio de 1983 de la UMCE.

En el caso de los funcionarios las faltas muy graves podrán ser sancionadas con la suspensión y hasta la destitución de acuerdo a los artículos 121 y siguientes de la ley N° 18.834 que establece el Estatuto Administrativo.

Artículo 27° Agravantes

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

- a) Haber sido sancionado previamente en una investigación sumaria o sumario administrativo por una falta leve, grave o muy grave de la misma especie.
- b) Aumentar deliberadamente el mal de la falta causando otros males innecesarios para su ejecución.
- c) Obrar con premeditación conocida.
- d) Abusar el inculpado de la superioridad de sus fuerzas, en términos que el ofendido no pudiera defenderse con probabilidades de repeler la ofensa.
- e) Cometer la falta con abuso de confianza.
- f) La existencia de dos o más víctimas.
- g) La existencia de dos o más inculpados.
- h) Aprovecharse de una situación de vulnerabilidad de la víctima. Se entiende especialmente que existe una situación de vulnerabilidad cuando la persona se encuentra privada del uso de la razón o esta se encuentre alterada por cualquier causa.
- i) La existencia de una relación de subordinación o asimetría entre las partes, cuando corresponda.
- j) La realización de actos intimidatorios o coacciones durante el procedimiento, tanto respecto de la víctima como de los demás intervinientes en el mismo.
- k) Incumplir la o las medidas de protección o resguardo que se impongan en virtud de este Protocolo.

Artículo 28° Atenuantes

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

- a) Si la conducta anterior del inculpado ha sido irreprochable.
- b) Haber colaborado sustancialmente 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 III

ACOMPANAMIENTO INSTITUCIONAL

Artículo 29° Atención a las personas que denuncian

El área de Denuncias y Acompañamiento de la Oficina de Género y Sexualidades brindará a las personas denunciantes la orientación jurídica y el apoyo psicológica y/o psiquiátrica en las etapas procesales que lo requieran.

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.

En caso que como resultado de la investigación la persona denunciada resulte inocente, la Universidad a través de Contraloría Interna y la Oficina de Género y Sexualidades informará a la jefatura académica o laboral inmediata. Esta jefatura deberá comunicar la información, según corresponda, buscando reparar el presunto daño causado.

Artículo 30° Apoyo psicológico

El Área de Denuncia y Acompañamiento debe sugerir el apoyo psicológico y/o psiquiátrico a las o los estudiantes que lo requieren.

Se realizarán atenciones psicológicas y/o psiquiátricas a estudiantes denunciantes o denunciados que así lo solicite. En el caso de que el Centro de Salud Estudiantil y otras redes internas de la Universidad no puedan dar respuesta oportuna a la solicitud de la persona denunciante, la Universidad tendrá la obligación de buscar apoyo externo especializado.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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 Sexualidades, 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

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.



UNIVERSIDAD METROPOLITANA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	
RECTORIA Nº	169
ENTRADA	125-1-1019
TRÁMITE	Se. Biol. - Jurídico
SALIDA	18-13-2019

U.M.C.E.	
DEPTO. JURÍDICO	
RECEPCIÓN DOCUMENTOS	
Libro:	2019 Pág: 39
Fecha:	14 MAR 2019
Pasar a:	Jurídico (Me)
Por:	12/03/19

MEMORÁNDUM Nº03/2019

A: SEÑOR JAIME ESPINOSA ARAYA
RECTOR

DE: MARISA BLÁZQUEZ PALMA
SECRETARIA TÉCNICA
COMISIÓN DISEÑO OFICINA GÉNERO Y SEXUALIDADES

ANT: Memorándum de Jefe de D. Jurídico S/Nº 2018 de 31 de diciembre de 2018

REF.: Solicita envío a D. Jurídico versión final Protocolo

FECHA: SANTIAGO, 25 DE ENERO DE 2019

Estimado Rector

Junto con saludar, solicito a Ud. enviar para su formalización mediante Resolución, la versión final del documento "**Protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria**".

En esta versión se incorporaron todas las observaciones realizadas por el Departamento Jurídico mediante memorándum del antecedente, para lo cual se trabajó en conjunto con las abogadas Alejandra Contreras y Alfonsina Peña designadas por el Departamento Jurídico para esta tarea.

Sin otro particular, saluda atentamente,


Marisa Blázquez Palma
Secretaria Técnica
Comisión Diseño Oficina de Género y Sexualidades

Adj.: Protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria.

Propuesta de memorándum dirigido al Director del D. Jurídico

cc: Archivo

cc: Archivo
A: Secretario General; Depto. Jurídico



UNIVERSIDAD METROPOLITANA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MEMORÁNDUM N° _____

DE: JAIME ESPINOSA ARAYA
RECTOR

A: JAVIER RAMÍREZ SAAVEDRA
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

ANT.: SU MEMORÁNDUM S/N° 2018 DE 31 DE DICIEMBRE DE 2018

REF: SOLICITA EMITIR RESOLUCIÓN QUE SE INDICA

FECHA: SANTIAGO, 28 de enero de 2019

De mi consideración:

Junto con saludar cordialmente, solicito emitir la resolución que formalice el *Protocolo de Actuación contra el acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria*, elaborado por la Comisión de diseño de la Oficina de Género y Sexualidades.

El documento que se envía adjunto incorporó todas las observaciones emanadas de su Departamento enviadas mediante memorándum del antecedente, con la activa participación de las abogadas Alejandra Contreras y Alfonsina Peña designadas por el Departamento Jurídico para esta tarea.

Le saluda atentamente,

JAIME ESPINOSA ARAYA
RECTOR

c.c.: Secretario General
Secretaría Téc. Com. Diseño Oficina de Género y Sexualidades, Marisa Blázquez

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

Enero de 2019

CONTENIDO

PREÁMBULO

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES.

- Artículo 1° Principios Generales.
- Artículo 2° Valores Afirmativos Institucionales.
- Artículo 3° Ámbito de Aplicación.
- Artículo 4° Definiciones.
- Artículo 5° Normas de aplicación supletoria.

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

- Artículo 6° Principios Procedimentales.
- Artículo 7° Competencia.
- Artículo 8° Obligaciones Funcionarias.
- Artículo 9° De la calidad de denunciante y de víctima.
- Artículo 10° Contenido de la denuncia
- Artículo 11° Presentación y recepción de la denuncia
- Artículo 12° Órgano investigador
- Artículo 13° Medidas de protección
- Artículo 14° Medidas sobre situación académica o situación laboral
- Artículo 15° Plazos
- Artículo 16° Desistimiento
- Artículo 17° Inicio
- Artículo 18° Notificaciones
- Artículo 19° Cierre de la Investigación
- Artículo 20° Vista fiscal
- Artículo 21° Aplicación de sanciones
- Artículo 22° Recursos
- Artículo 23° Tipificación de las faltas
- Artículo 24° Sobre las faltas leves
- Artículo 25° Sobre las faltas graves
- Artículo 26° Sobre las faltas muy graves
- Artículo 27° Agravantes
- Artículo 28° Atenuantes

TÍTULO III ACOMPAÑAMIENTO INSTITUCIONAL

- Artículo 29° Atención a los denunciantes
- Artículo 30° Apoyo lo psicológico

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

- Artículo Uno: Vigencia
- Artículo Dos: Difusión y socialización
- Artículo Tres: Modificaciones reglamentarias
- Artículo Cuatro: Oficina de Género y Sexualidades

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 N°21.094 en el artículo 49 extiende a todas las personas vinculadas a la comunidad universitaria la prohibición de realizar 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. La Ley sobre Educación Superior N°21.091 establece que "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 Estatales en el tratamiento al acoso sexual a través de protocolos, instructivos y documentos.

Este protocolo se sustenta en un proceso participativo que involucró a los estamentos académicos, estudiantil y administrativo, teniendo como antecedentes iniciativas impulsadas por la comunidad en años anteriores, y los acuerdos establecidos en la mesa de diálogo entre el Consejo Académico, la Asamblea Feminista y el Círculo de Disidencias Sexuales.

Otros referentes fueron los protocolos elaborados por otras instituciones de Educación Superior y las orientaciones elaboradas por el MINEDUC en relación a la elaboración de protocolos y planes de igualdad de género.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º Principios Generales

El Modelo Educativo de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación tiene una perspectiva formativa basada en el enfoque de derechos e inclusión, interculturalidad, género y diversidad sexual y sustentabilidad.

La UMCE propenderá a 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.

Artículo 2º Valores afirmativos institucionales

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) **Igualdad y no discriminación.** Todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y por consiguiente, tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación, por razón de género, orientación sexual o identidad de género o por cualquier otra distinción basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política u origen social.

b) **Seguridad.** La Universidad propenderá a la creación de un ambiente seguro mediante la generación de las condiciones necesarias para que las comunidades convivan sanamente, sin violencia física, acoso o violencia sexual; el establecimiento de relaciones basadas en la confianza, exentos de todo tipo de violencia, incluyendo la simbólica, y abuso de poder, valorando así la dignidad de las personas y prohibiendo la manifestación de palabras que hieren y opiniones sobre una persona o familia que lleven menosprecio o maltrato.

c) **Responsabilidad.** La responsabilidad es un valor hacia sí mismo y hacia los demás. Todos los miembros de la comunidad universitaria deberán responder por las consecuencias de sus actos ante sí mismos y ante la comunidad. Los derechos y obligaciones hacia los otros, conllevan la observancia de los derechos y obligaciones propios, en conformidad a las normas que resulten aplicables.

d) **Solidaridad.** Los miembros de la comunidad universitaria propenderán a generar relaciones basadas en la colaboración, apoyo mutuo y solidaridad, reconociendo las necesidades del otro, construyendo entre quienes participan de la comunidad y evitando el individualismo.

e) **Respeto.** Es la actitud por la cual se acepta y comprende la manera de pensar y de actuar de los demás, aunque sea diferente a la propia. Implica entender que es ofensivo forzar una situación o a alguien para realizar los deseos personales. El diálogo es la forma de resolver los desacuerdos con aquellos a quienes se respeta. La Universidad propenderá a crear las condiciones para un diálogo respetuoso.

f) **Participación.** La participación, permite formar parte en las decisiones relacionadas con la vida universitaria y ayuda a fortalecer la identidad propia. A través de la participación la comunidad universitaria fomentará la creación de espacios crecimiento colectivo, facilitando la conquista de derechos, de crecimiento con otros y valorando los beneficios y aprendizajes que se generan en ellos.

g) **Inclusión.** La Universidad valorará los aportes de todos quienes forman parte de la comunidad y responderá positivamente a la diversidad. Asimismo, se compromete a dar oportunidades a quienes la conforman, evitando los prejuicios, la estigmatización, los estereotipos o la valoración negativa que lleva a la exclusión y discriminación.

Artículo 3º Ámbito de Aplicación

Los procedimientos sancionatorios que se sustancien en conformidad a este protocolo, se aplicarán respecto de hechos constitutivos de acoso sexual, acoso laboral, de connotación sexual y discriminación arbitraria, que se susciten entre personas, que integran la comunidad universitaria, sea que ocurran dentro de la Universidad como fuera de sus dependencias.

Corresponderá a la Oficina de Género y Sexualidades brindar apoyo y acompañamiento a las personas de la comunidad universitaria que se vean involucradas en las conductas descritas en el inciso anterior, aun cuando estas conductas incluyan a personas externas a la Universidad.

Artículo 4º Definiciones

Para los efectos de este protocolo se entenderá por:

Género: Identidades, funciones y atributos construidos socialmente respecto de la mujer y el hombre y el significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas.

Identidad Sexual: Vivencia íntima del ser de una persona, que integra, entre otros componentes, el sexo biológico, la identidad de género, la orientación sexual y la

expresión de género. La identidad sexual remite a la preferencia sexual de un individuo, a su forma de sentir y a la manera de expresar su género.

Expresión de Género: Manifestación externa del género de una persona, a través de su aspecto físico; la cual puede incluir el modo de vestir, el peinado o la utilización de artículos cosméticos, o a través de manierismos, de la forma de hablar, de patrones de comportamiento personal, de comportamiento o interacción social, de nombres o referencias personales, entre otros. La expresión de género de una persona puede o no corresponder con su identidad de género auto-percibida.

Identidad de Género: Sentida experiencia interna e individual del género de cada persona, que podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, lo que incluye el sentido personal del cuerpo, la vestimenta, el modo de hablar y otras expresiones de género.

Transgénero: Persona que no se identifica con la identidad de género que le asignaron al nacer y por lo tanto transita de género para manifestar el que realmente le identifica.

Transexual: Persona que se siente y se concibe a sí misma como perteneciente al género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico y opta por una intervención de carácter médica, hormonal, quirúrgica o ambas, para adecuar su apariencia física-biológica a su realidad psíquica, espiritual y social.

Travesti: persona que expresa su identidad de género mediante la utilización de prendas de vestir y otras actitudes del género opuesto al que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico.

No binario: Corresponde a aquella persona respecto de quien la identidad de género escapa de la norma binaria, entendiéndose por ésta, hombre y mujer.

Orientación sexual: Es la capacidad de cada persona de sentir una profunda 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.

Acoso sexual: Requerimientos de carácter sexual realizados en forma indebida, no consentido ni deseado, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre, haciendo que se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.

Se considera especialmente como acoso sexual el **acoso por chantaje** cuando existe una relación jerárquica; y, el **acoso por intimidación** en los casos en que no existe una relación de poder formal, tales como las relaciones entre compañeros y/o compañeras de estudio, compañeros/as de trabajo, entre otras.

Acoso laboral de connotación sexual: Toda conducta de discriminación o exclusión basada en el sexo que tenga por objeto o resultado anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y/o derechos laborales. Todo acto que constituya agresión y hostigamiento de significación sexual, ya sea, una o varias veces ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores en contra de otro trabajador y que tenga como resultado menoscabo, maltrato o humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

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

Discriminación o violencia arbitraria como acto discriminatorio. Se considerará como acto de discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de orientación sexual, identidad 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 y que tenga por objeto la anulación o menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Artículo 5°. Normas de Aplicación Supletoria

En todo lo que no se encuentre regulado expresamente por este protocolo, se aplicarán en forma supletoria y según corresponda la resolución N° 3.406 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, la resolución N° 320 de 1993 que aprueba el Reglamento Especial de los Académicos de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, la ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo, la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, la ley N°21.091 sobre Educación Superior, la ley N°21.094 sobre Universidades Estatales, los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, y las normas de aplicación general según corresponda.

TITULO II

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

Artículo 6° Principios Procedimentales

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 todos los intervinientes, incluyendo a las personas denunciantes y denunciadas. 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 la investigación, sin perjuicio de lo establecido en las leyes o reglamentos aplicables según sea el caso. Su vulneración o divulgación no autorizada puede dar lugar a responsabilidades disciplinarias o administrativas según corresponda.
- c) **Imparcialidad y trato justo.** El procedimiento debe realizarse de manera imparcial y se debe garantizar un trato justo para todos los intervinientes. 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 denunciantes 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 de connotación sexual o conductas discriminatorias tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación y a conocer su contenido una vez que se hayan formulado cargos, en conformidad a las normas vigentes.
- f) **Debido proceso:** Todas las personas tienen derecho a un proceso racional y justo, legalmente tramitado y previo a una resolución que imponga una sanción a un miembro de la comunidad educativa.

- g) **Principio de inocencia:** Toda persona tiene derecho a ser considerada inocente hasta que no se demuestre lo contrario.
- h) **Derecho a la defensa:** La persona denunciada tendrá derecho a formular los planteamientos y alegaciones que considere oportunos, solicitar diligencias en la etapa indagatoria y contestar los cargos que se formulen en su contra, en conformidad a las reglas vigentes.

Artículo 7° Competencia

La Universidad tiene competencia para determinar responsabilidades y aplicar sanciones administrativas y disciplinarias conforme a las leyes y reglamentos aplicables.

Sin perjuicio de la competencia del Ministerio Público para investigar crímenes o delitos como son el abuso sexual, la violación y el estupro, los fiscales designados por la persona que cumple las funciones de Contralor Interno de la Universidad investigarán los hechos denunciados para el solo efecto de establecer la responsabilidad administrativa o disciplinaria.

Artículo 8° Obligaciones Funcionarias

El funcionario que tome conocimiento de hechos que revistan carácter de delito deberá realizar una denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones o cualquier tribunal con competencia criminal, sin perjuicio de la investigación interna.

Artículo 9° De la calidad de denunciante y de víctima.

Podrá denunciar la persona que se considere víctima o bien, un tercero que tome conocimiento de actuaciones que considere pudiera constituir situaciones de acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y toda forma de 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.

Se entenderá por víctima toda persona ofendida por los hechos constitutivos de acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y toda forma de discriminación arbitraria.

Artículo 10° Contenido de la denuncia

La denuncia debe contener la identificación del denunciante, la narración circunstanciada del hecho, la designación de quienes lo hubieren cometido y de las

personas que lo hubieren presenciado o que tuvieran noticias del mismo, todo en cuanto le constare al denunciante.

Artículo 11° Presentación y recepción de la denuncia

Las denuncias se realizarán a través de los siguientes procedimientos:

- a) 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.

Artículo 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 sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria.

El o la fiscal deberá adoptar como criterios orientadores los principios generales, contenidos en este Protocolo, en la Constitución, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

El área de Denuncia y Acompañamiento de la Oficina de Género y Sexualidades sugerirá a un fiscal que estará a cargo de investigar, quién no debe tener ninguna relación con las personas involucradas. Además promoverá la asignación de fiscales con la debida prontitud, así como la agilidad, transparencia, ética y eficiencia en los procesos que se investigan.

Las personas que actúan como fiscales podrán solicitar asistencia técnica en la Contraloría Interna o bien en el Departamento Jurídico de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.

Artículo 13° Medidas de protección

El fiscal 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 denuncia y acompañamiento de la Oficina de Género y Sexualidades podrá recomendar la aplicación de estas medidas, y el fiscal determinará si ello procede.

Dentro de las medidas que podrán ser aplicadas por el fiscal se considerarán:

- a) Prohibición de contactarse con la víctima por cualquier vía ya sea 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 la normativa vigente y las condiciones para su aplicabilidad.
- c) Prohibición de acercarse a la víctima y restricción de acceso a las actividades universitarias a las que concurra la víctima.
- d) La resolución que instruya una investigación en contra de un estudiante por conductas de acoso sexual y/o discriminación arbitraria, podrá disponer la suspensión provisional del estudiante, atendida la gravedad del caso, no obstante, no se podrá privar al estudiante del derecho a continuar sus estudios.

Las medidas decretadas serán notificadas a las jefaturas correspondientes, mediante el correo electrónico, quienes deben realizar las diligencias necesarias para su adecuada aplicación.

Artículo 14° Medidas sobre situación académica o situación laboral

- a) En el caso que el denunciado sea estudiante, la Oficina de Género y Sexualidades 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 inculpado mantengan una relación cercana debido a que pertenecen al mismo grupo de trabajo, comisión, cargos, o bien desempeñan funciones compartidas, entre 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 atendida la gravedad de los hechos denunciados. 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

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 de connotación sexual o discriminación arbitraria.

Una vez recibida una denuncia, 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 5 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.

Artículo 18° Notificaciones

La primera notificación que se practique a la persona denunciada deberá realizarse personalmente entregando copia íntegra de la resolución respectiva, y se practicará 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 las cuales se entenderán notificadas a contar de tres días posteriores a la fecha en que se envió la notificación. 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) identificación de la persona que actúa como fiscal.

La comparecencia de las personas citadas es obligatoria.

En el caso que se requiera la comparecencia personal la notificación deberá señalar la calidad en la que se cita.

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

En la primera comparecencia, la persona citada deberá entregar su correo electrónico y domicilio para efectos de realizar las notificaciones posteriores.

Artículo 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.

La formulación de cargos deberá ser notificada personalmente. En caso que la persona a la cual se pretende notificar no sea habida en dos ocasiones, el fiscal podrá notificar por carta certificada al domicilio que indicó en su primera presentación o por correo electrónico según lo señalado en su primera citación.

- a) La propuesta de sobreseimiento se dirige a la persona que actúe como 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: Los cargos deberán ser notificados al inculpado personalmente o en su defecto por correo electrónico o carta certificada. A partir de la notificación la persona inculpada tiene derecho a conocer el expediente y podrá solicitar su copia, debiendo observar el principio de confidencialidad. Notificados de los cargos, se inicia la defensa de la persona inculpada pudiendo formular sus descargos y solicitar la apertura de una etapa probatoria con el objeto de realizar las diligencias probatorias que estime necesarias. La persona que actúe como fiscal podrá dar lugar o rechazar la apertura de una etapa probatoria y la realización de las diligencias solicitadas.

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

Artículo 20° Vista fiscal

Contestados los cargos o concluida la etapa probatoria, el o la fiscal debe proceder a la realización de vista fiscal en la que proponga a quien ejerza la función de Contralor Interno lo siguiente:

- a) Imposición de una sanción u otra recomendación. En caso de haberse acreditado los hechos denunciados, procederá la aplicación de una sanción en conformidad a la normativa vigente y sin perjuicio de los recursos que correspondan. Todas las decisiones que se adopten deberán ser fundadas.
- b) Sobreseimiento: Si en el proceso de investigación no hay antecedentes suficientes o el mérito de los mismos no permite establecer su responsabilidad, se

propondrá el sobreseimiento. La persona respecto de la cual se dicte el sobreseimiento será considerada inocente para todos los efectos disciplinarios.

Artículo 21° Aplicación de sanciones

Si en el proceso correspondiente se determina que la persona inculpada ha incurrido en conductas constitutivas de acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual o discriminación arbitraria, 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.

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.

Artículo 22° Recursos

La víctima y el inculcado podrán interponer ante la persona que actúa como Contralor Interno el recurso de reposición en el plazo de cinco días desde la notificación de la resolución cuya impugnación se persigue. El recurso de reposición se debe presentar por escrito y señalando los aspectos de hecho y de derecho que fundamentan su reposición.

Artículo 23° Tipificación de las faltas

Las faltas reguladas en este protocolo, dependiendo de la gravedad, se clasificarán en tres grupos:

- Faltas leves
- Faltas graves
- Faltas muy graves

Artículo 24° Sobre las faltas leves

Se considerarán faltas leves toda acción u omisión atentatoria contra la dignidad de una o más personas, que no tenga como consecuencia un daño físico, cuyos efectos no se prolonguen en el tiempo y sean de menor intensidad.

Se considerarán especialmente como faltas leves las siguientes:

- a) Las miradas sugestivas de carácter sexual que se prolonguen en el tiempo, no consentidas por la persona receptora y que generen un ambiente hostil o incómodo.
- b) Los actos no verbales como gestos obscenos, jadeos, silbidos y cualquier sonido gutural de carácter sexual, no consentidos por la persona receptora, ya sea de manera presencial o por medios digitales.
- c) La emisión de palabras, comentarios, insinuaciones o expresiones verbales de tipo sexual alusivas al cuerpo, al acto sexual, que resulten humillantes, hostiles u ofensivas hacia otra persona y que no sean consentidas por esta, realizadas de manera verbal o escrita, ya sea de manera presencial o por medios digitales.
- d) El uso de expresiones, contenido digital o imágenes que impliquen una descalificación o menoscabo para referirse a personas de la comunidad universitaria por su condición social, racial, apariencia física, orientación, expresión o identidad de género.

Las faltas leves podrán ser sancionadas con amonestación verbal o censura por escrito. Asimismo, se podrá ordenar a la persona inculpada que pida disculpas públicas, de manera independiente o accesorio a la amonestación o censura.

En cualquier caso, quedará constancia en los antecedentes de quien resulta probadamente inculpada.

Artículo 25° Sobre las faltas graves

Se considerarán como faltas graves toda acción u omisión atentatoria contra la dignidad u honra de una o más personas, que no tenga como consecuencia un daño físico y que sus efectos sean de mediana intensidad.

Se considerarán especialmente como faltas graves las siguientes:

- a) Aquellas conductas que puedan constituir un delito y que en abstracto no merezcan pena aflictiva.
- b) La ejecución de actos hostigantes o incómodos para la persona receptora, que traspasen espacios personales, como abrazos, roces, palmadas, pellizcos u otro tipo de contacto físico no consentido, siempre y cuando sean realizados entre pares, ya sea estudiantes, funcionarios o académicos.
- c) El uso y/o difusión de expresiones, contenido digital o imágenes descalificadoras por parte de académicos y funcionarios para referirse a personas de la comunidad universitaria por su condición social, racial, apariencia física, orientación o identidad de género. Tratándose de estudiantes la difusión en los términos descritos precedentemente también constituirá una falta grave.
- d) Negarse a tratar a una persona por su nombre social, a pesar de haber recibido correcciones en reiteradas ocasiones o negar la identidad de género de una persona de la comunidad universitaria.

- e) No pedir disculpas públicas en el plazo establecido en una resolución que así lo disponga, de acuerdo al artículo 24°.
- f) Obligar a otro mediante coacción o intimidación a realizar un acto que no quiera, o bien impedir a otro realizar un acto que puede efectuar según la normativa vigente.
- g) La realización de actos públicos que atenten contra la honra de miembros de la comunidad universitaria.
- h) Mentir deliberadamente u ocultar información en una investigación sumaria o sumario administrativo.
- i) Espiar a una persona mientras realiza una actividad íntima o privada.

En el caso de los estudiantes las faltas graves podrán ser sancionadas con matrícula condicional o con la suspensión del estudiante hasta por un semestre académico, según sean las circunstancias atenuantes o agravantes que concurra a su respecto.

En el caso de los académicos las faltas graves podrán ser sancionadas con suspensión del empleo hasta por tres meses, en conformidad al artículo 43 de la Resolución N° 187 del 7 de julio de 1983 de esta Universidad.

En el caso de los funcionarios las faltas graves podrán ser sancionadas con la suspensión del empleo desde treinta días hasta tres meses, de conformidad al artículo 124 de la Ley N° 18.834 que establece el Estatuto Administrativo.

Artículo 26° Sobre las faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves toda acción u omisión atentatoria contra la dignidad de una o más personas, que tenga como consecuencia un daño físico y/o cuyos efectos se prolonguen en el tiempo y sean de mayor intensidad.

Se considerarán especialmente como faltas muy graves las siguientes:

- a) El acoso sexual, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 4° de este protocolo.
- b) La ejecución de actos hostigantes o incómodos para la persona receptora, que traspasen espacios personales, como abrazos, roces, palmadas, pellizcos u otro tipo de contacto físico no consentido, siempre y cuando sean realizados hacia una persona respecto a la cual existe una relación de subordinación o asimetría.
- c) Aquellas conductas que puedan constituir un delito y que en abstracto merezcan pena aflictiva.
- d) La comisión de actos de violencia en contra de las personas que forman parte de la comunidad universitaria.

En el caso de los estudiantes las faltas muy graves podrán ser sancionadas con la suspensión del estudiante por más de un semestre académico y hasta con la medida

de expulsión, según sean las circunstancias atenuantes o agravantes que concurren a su respecto.

En el caso de los académicos las faltas muy graves podrán ser sancionadas con la suspensión del empleo y hasta con la destitución por motivos fundados, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 43 de la Resolución N° 187 del 7 de julio de 1983 de la UMCE.

En el caso de los funcionarios las faltas muy graves podrán ser sancionadas con la suspensión y hasta la destitución de acuerdo a los artículos 121 y siguientes de la ley N° 18.834 que establece el Estatuto Administrativo.

Artículo 27° Agravantes

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

- a) Haber sido sancionado previamente en una investigación sumaria o sumario administrativo por una falta leve, grave o muy grave de la misma especie.
- b) Aumentar deliberadamente el mal de la falta causando otros males innecesarios para su ejecución.
- c) Obrar con premeditación conocida.
- d) Abusar el inculpaado de la superioridad de sus fuerzas, en términos que el ofendido no pudiera defenderse con probabilidades de repeler la ofensa.
- e) Cometer la falta con abuso de confianza.
- f) La existencia de dos o más víctimas.
- g) La existencia de dos o más inculpaados.
- h) Aprovecharse de una situación de vulnerabilidad de la víctima. Se entiende especialmente que existe una situación de vulnerabilidad cuando la persona se encuentra privada del uso de la razón o esta se encuentre alterada por cualquier causa.
- i) La existencia de una relación de subordinación o asimetría entre las partes, cuando corresponda.
- j) La realización de actos intimidatorios o coacciones durante el procedimiento, tanto respecto de la víctima como de los demás intervinientes en el mismo.
- k) Incumplir la o las medidas de protección o resguardo que se impongan en virtud de este Protocolo.

Artículo 28° Atenuantes

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

- a) Si la conducta anterior del inculpaado ha sido irreprochable.
- b) Haber colaborado sustancialmente 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 III

ACOMPañAMIENTO INSTITUCIONAL

Artículo 29° Atención a las personas que denuncian

El área de Denuncias y Acompañamiento de la Oficina de Género y Sexualidades brindará a las personas denunciantes la orientación jurídica y el apoyo psicológica y/o psiquiátrica en las etapas procesales que lo requieran.

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.

En caso que como resultado de la investigación la persona denunciada resulte inocente, la Universidad a través de Contraloría Interna y la Oficina de Género y Sexualidades informará a la jefatura académica o laboral inmediata. Esta jefatura deberá comunicar la información, según corresponda, buscando reparar el presunto daño causado.

Artículo 30° Apoyo psicológico

El Área de Denuncia y Acompañamiento debe sugerir el apoyo psicológico y/o psiquiátrico a las o los estudiantes que lo requieren.

Se realizarán atenciones psicológicas y/o psiquiátricas a estudiantes denunciantes o denunciados que así lo solicite. En el caso de que el Centro de Salud Estudiantil y otras redes internas de la Universidad no puedan dar respuesta oportuna a la solicitud de la persona denunciante, la Universidad tendrá la obligación de buscar apoyo externo especializado.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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 Sexualidades, 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

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.