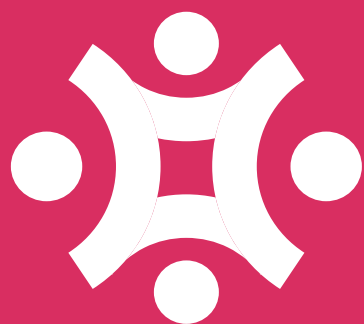


PROTOCOLO EN POCAS PALABRAS

**Protocolo de investigación y sanción de
denuncias de acoso sexual, violencia y
discriminación de género**



Infórmate
involúcrate
denuncia



ENTORNO
SEGURO

**La Universidad Autónoma
de Chile comprometida
con un #EntornoSeguro**

1. Presentación

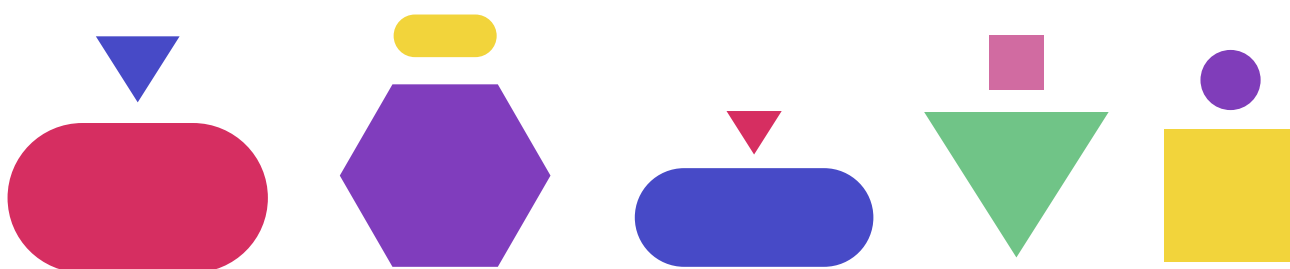
Toda la Comunidad Universitaria tiene derecho a **espacios seguros**, libres de acoso, violencia y discriminación de género.

La Universidad Autónoma de Chile propicia que así sea, con un modelo integral de prevención del acoso y la discriminación que tiene como objetivo fomentar una cultura de respeto y tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia de género.

En el marco de este compromiso, la Universidad cuenta con la posibilidad de denunciar acoso sexual, violencia y discriminación de género a través del procedimiento que establece el **Protocolo de investigación y sanción de las denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género**.

El propósito del presente documento es explicar y difundir lo que establece este protocolo.

La Dirección de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión resguarda la seguridad y contención de las partes involucradas, acompañándolas y asesorándolas hasta que se cierre el caso para asegurarles un debido proceso y establecer medidas de protección y apoyo oportunamente.



2. ¿Qué situaciones se pueden denunciar?

Violencia de género

Cualquier acción o conducta basada en el sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género que cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual y psicológico a otra persona.

Violencia sexual

Es todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima y el lugar de trabajo". En nuestro protocolo se reconocen distintas formas de violencia sexual como por ejemplo "acoso sexual", "agresión sexual", "exhibicionismo, exposición y voyerismo sexual" y "acoso laboral por rechazo sexual".

Acoso sexual

Refiere a toda conducta que involucre violencia de género, discriminación de género, agresión sexual, exhibicionismo, exposición y/o voyerismo sexual, acoso por razón de sexo, género u orientación sexual y hostigamiento por ambiente sexista.

Discriminación de género

Toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género de una persona, que le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos. Nuestro protocolo reconoce las figuras de "acoso por razón de sexo, género u orientación sexual" y el "hostigamiento por ambiente sexista".



Consentimiento

La importancia de **respetar los límites de los demás**

El consentimiento sexual implica que cada persona tiene la capacidad de tomar una decisión informada y libre de participar en la actividad sexual. Debe haber una comunicación clara sobre lo que se desea hacer y lo que se está dispuesto a hacer, y todas las partes deben estar de acuerdo en participar en la actividad.

Es importante tener en cuenta que el consentimiento sexual debe ser dado de manera explícita y consciente, lo que significa que no puede ser dado si la persona está bajo la influencia del alcohol, drogas u otras sustancias que pueden afectar su capacidad para tomar una decisión informada.

Además, el consentimiento sexual es un proceso continuo, lo que significa que cada persona tiene el derecho de retirar su consentimiento en cualquier momento. Si una persona cambia de opinión durante la actividad sexual y ya no quiere continuar, su decisión debe ser respetada. El consentimiento no puede ser dado de antemano o asumido.

El consentimiento sexual es esencial para garantizar que todas las personas involucradas en una actividad sexual estén cómodas y se sientan seguras en todo momento. Sin consentimiento mutuo, cualquier actividad sexual se convierte en abuso sexual. **Es importante tener en cuenta que el consentimiento no puede ser asumido o dado por defecto, y que cada persona tiene el derecho de tomar su propia decisión en cada momento.**

3. Algunos de los comportamientos de acoso sexual, violencia y discriminación de género son:

- **La producción de comentarios ofensivos asociados a estereotipos de género o contenidos de discriminación y exclusión entre las personas, además de insinuaciones sexuales** como las bromas de naturaleza sexual o basadas en estereotipos no consentidas.
- El uso de **extorsiones o amenazas para establecer o concretar ofrecimientos de tipo sexual**, como son hacer exigencias injustificadas para pasar el tiempo en privado con un otro o requerir **contacto físico cuando no es deseado**, como tocar a otro de manera innecesaria o sin su voluntad, sea de manera sexual o no.
- **El establecimiento de avances no deseados**, como por ejemplo insistir en interactuar con otro con fines sexuales o sentimentales tras un rechazo previo
- **Las agresiones sexuales** o tentativas de ellas como son la violación y el abuso sexual.
- **Las Acciones que buscan aprovecharse de una posición de poder** o usar estrategias de coacción para limitar las garantías de las personas por motivos de género o conseguir favores sexuales u de otro tipo, generando desigualdad en el trato hacia todas las personas.
- **Exponer a otros a contenido sexual** indistintamente de la expresión verbal, escrita o digital (emails, mensajes de texto, imágenes o similares).
- Cualquier otro hecho de similares características que **vulnere la dignidad de las personas**.

Pueden haber más expresiones de violencia que éstas. Siempre puedes contactar a la Subdirección de Equidad de Género en caso de dudas sobre tu caso.



¿Cómo funciona el protocolo de investigación y sanción de las denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género?

Los principios fundamentales del protocolo de investigación y sanción de las denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género son:



Equilibrio de derecho: Garantizar los derechos de todas las personas involucradas en su dignidad e intimidad. Ambas partes son informadas de los avances del proceso y al finalizar la investigación, tienen acceso a ésta.



Resguardo de información y confidencialidad: El proceso de investigación es totalmente reservado y confidencial.



No revictimización: Evitamos la reiteración innecesaria del relato de los hechos por la persona afectada y la exposición pública de la misma.



4. ¿A quién obliga este protocolo?

El protocolo obliga a toda la comunidad universitaria. Es decir, colaboradores, estudiantes de todos los niveles, académicos, centros de prácticas, campos clínicos y a todas aquellas personas que tienen un vínculo contractual con la Universidad.



5. ¿Cuáles son los derechos y deberes de las personas involucradas en las denuncias?

Personas denunciantes y denunciadas tienen el derecho y el deber de ser escuchadas durante el procedimiento y presentar evidencias y testigos. Tienen derecho a conocer la denuncia y, una vez cerrada la investigación, acceder a ella. Tienen derecho a apelar y a solicitar la recusación (inhabilidad) tanto del fiscal como de los miembros de las comisiones resolutorias y de apelación.



6. ¿Cómo presento una denuncia?

Tienes las siguientes alternativas: Denuncia a la Subdirección de Equidad de género a través de tu correo electrónico institucional en **denuncias@uautonoma.cl**, **equidaddegenero@uautonoma.cl** o utiliza el canal formal de denuncias accediendo al enlace <https://www.uautonoma.cl/canales-de-denuncia/>

Cuéntanos:

¿Qué pasó?, ¿Cómo?, ¿Cuándo?, ¿Dónde, ¿A quiénes involucra?

Siempre realiza tu denuncia desde un correo institucional

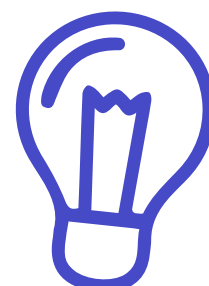


¿Por qué sólo aquí? Para protegerte, mantener la reserva y evitar la revictimización.

El objetivo es evitar que las denuncias sean conocidas por personas que no pueden ayudarte en este caso. Con este canal de denuncia permitimos que te escuchen sólo las personas especializadas en el tema, protegemos tu intimidad y evitamos revictimización.

RECUERDA

Puedes solicitar asesoría e información a la Subdirección de Equidad de Género en caso de dudas.



7. Otras vías de establecer una denuncia

¿La denuncia puede ser realizada por un tercero?

Sólo si tiene **conocimiento directo de los hechos**. No es alguien que escuchó que había pasado algo, es alguien que presencié los hechos, es decir, un testigo directo.

¿Es necesario que la presunta víctima ratifique la denuncia presentada por un tercero?

Siempre, dentro del plazo de 15 días.

Someterse a un procedimiento de investigación no es algo fácil. Nadie puede forzar a una víctima a denunciar o someterse a una investigación. Las víctimas deben sentirse seguras de estar en condiciones de someterse a una investigación y a veces se demoran años en denunciar.

Por esta misma razón, **no existe plazo de prescripción de los casos**.

¿Las denuncias pueden ser anónimas?

No, para que una denuncia sea admitida como tal debe contar con una identificación clara de la parte denunciada y la parte denunciante.

Como denunciante o testigo puedes solicitar el resguardo de tu identidad mientras dure la investigación. Eso sí, debes saber que, una vez acabada la investigación, las partes involucradas tendrán acceso a toda la investigación para preparar su defensa.

La universidad sanciona cualquier eventual represalia que la parte denunciada realice contra la parte denunciante.



Las funas NO son denuncias y crean más daño

Además del hecho que **las funas son prohibidas y sancionadas en la Universidad, las funas son dañinas.**

Las funas son procesos revictimizantes que exponen la intimidad de víctimas y acusados/as sin que se pueda abrir una investigación que pueda asegurar un debido proceso.

En cambio, una denuncia formal al correo de la Dirección denuncias@uautonoma.cl, permite resguardar a quienes estén involucrados, estableciéndoles medidas de protección y/o apoyo a ambas partes si es que lo requieren. Además, permite resguardar su intimidad y asegurar el cumplimiento de este protocolo.

Se parte de la solución, no participes en funas

8. ¿Qué es el examen de admisibilidad?

Todas las denuncias pasan por un examen de admisibilidad que realiza la Subdirección de Equidad de Género. Para ello, deben cumplir el artículo 1, 6 y 7 del protocolo.

Estos artículos refieren a que la denuncia contenga (Artículo 7 del Protocolo):

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

Debe cumplir con el ámbito de aplicación (Artículo 1 del protocolo), es decir que los hechos hubieran ocurrido o se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad, dentro o fuera de sus dependencias, incluyendo a los campos clínicos “y que involucren a personas que cursen programas de pre y postgrado, desarrollen funciones de docencia e investigación o cualquier otra función en la Universidad”.

Sabemos que las víctimas no siempre recuerdan estos datos o no siempre tienen toda esta información. Que esto no te desincentive a presentar la denuncia, intenta aportar el máximo de antecedentes que dispongas y si necesitas ayuda, la Subdirección de Equidad de género te ayudará y apoyará en la formulación de tu denuncia.

9. Si la denuncia es admisible, la Subdirección de Equidad de Género ordenará al fiscal investigar

Para resguardar la confidencialidad, la resolución que ordena investigar es notificada vía correo institucional al denunciante, denunciado y unidades responsables de las medidas de protección y apoyo decretadas.

En el caso de que la denuncia involucre a algún colaborador se notificará igualmente a la Dirección Corporativa de Gestión de Personas

10. Además, la Subdirección de Equidad de Género establecerá medidas de protección y apoyo si es que es procedente



Medidas de apoyo

- Información sobre los cursos de acción, incluida la posibilidad de realizar la denuncia ante la justicia ordinaria para aquellos casos que constituyen faltas o delitos.
- Atención psicológica de contención.
- Apoyo a las unidades académicas o administrativas para abordar y contribuir a resolver la situación de crisis que los hechos denunciados puedan causar.



Medidas de protección

- La inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones.
- La suspensión de funciones de la o las personas denunciadas.
- Prohibición de contacto entre los involucrados.
- Adecuaciones laborales.
- Adecuaciones curriculares y/o académicas.

11. Las denuncias y la investigación serán reservadas y confidenciales durante la investigación



- La **investigación es secreta** hasta que el/la fiscal la cierre. El informe del fiscal puede proponer sobreseer o proponer sanciones.
- Sólo **al finalizar la investigación, las partes podrán solicitar acceso al expediente y presenta sus descargos**. Las partes tendrán 5 días para solicitar acceso al expediente y presentar descargos.



¿Cuánto puede durar este proceso?

El plazo máximo de duración de la investigación es de 40 días, prorrogable por 30 más.

12. Fallo de primera instancia: Comisión resolutiva

- Cuando el informe de la fiscal se cierra, la Subdirección de Equidad de género enviará la investigación a una comisión resolutiva. Siempre se velará que en su composición exista una presencia equilibrada entre hombres y mujeres
- Esta comisión está integrada por: El Vicerrector de sede, el Vicerrector de Aseguramiento de la Calidad y el Prosecretario General de la Sede o el abogado que éste designe.
- En un plazo no mayor a 15 días, la comisión conocerá el informe de la fiscal y decidirá aplicar sanciones, sobreseer o solicitar nuevas diligencias de investigación.
- En el caso que se soliciten nuevas diligencias, éstas no pueden durar más de 20 días.
- Las posibles sanciones que se pueden establecer son: amonestación, suspensión, traslado a otro campus o sede, prohibición de matrícula y expulsión. Se pueden imponer sanciones accesorias, como la inhabilitación para realizar ayudantías, prestar servicios y/o recibir beneficios económicos otorgados por la U. Autónoma. Quedará registro en el expediente personal de las sanciones establecidas al estudiante.
- Las partes pueden, dentro del plazo de 5 días, presentar una apelación por escrito y con fundamentos.

13. Fallo de segunda instancia y final: Secretario General

- Notificada la sentencia a las partes, éstas podrán apelar dentro de un plazo de 5 días, por escrito ante el Secretario General.
- El Secretario General podrá mantener, modificar o dejar sin efecto el fallo de primera instancia.

IMPORTANTE

Esta sentencia **no es apelable.**

14. Medidas reparatorias



La comisión resolutoria y el Secretario General podrán decretar una o más de las siguientes medidas reparatorias que estime convenientes:

- 1) Aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado.
- 2) La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas.
- 3) Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios/ actividades laborales.
- 4) Estrategias de intervención al entorno de la víctima.
- 5) Iniciativas tendientes a evitar que se repitan situaciones similares.
- 6) Difusión de los resultados de la investigación a petición de víctima o denunciado sobreseído de modo de establecer su dignidad.

15. ¿Qué hacer en caso de delito?

El abuso sexual, violación, amenazas, violencia intrafamiliar y violencia física son delitos que se deben denunciar en Fiscalía, Carabineros o Policía de investigaciones (PDI). En caso de agresiones físicas recientes, como por ejemplo una violación, es recomendable ir directamente al Servicio Médico legal a constatar lesiones.

Algunos números útiles en estos casos son:



1455

SERNAMEG

violencia intrafamiliar o violencia contra la mujer

Whatsapp **+56 9 9700 7000**

Servicio Médico legal / Delitos sexuales

227823602

PDI

134

Carabineros

133 (genérico)

149 (específico para protección de la familia)

VRAC

Vicerrectoría de
ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD

Universidad Autónoma de Chile



MÁS UNIVERSIDAD

