



Secretaría Universidad

OFICIALIZA ACUERDO DE LA JUNTA DIRECTIVA QUE APRUEBA "PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ENFRENTAR SITUACIONES DE ACOSO, SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO", DE LA UNIVERSIDAD DE MAGALLANES.

PUNTA ARENAS, 14 de septiembre de 2022.

DECRETO N°030/SU/2022

VISTOS:

Las Atribuciones que me confieren el D.F.L. N° 035 del 03/10/81; el D.F.L. N° 154 de 11 de Diciembre de 1981, el Decreto Supremo N°138 del 5 de agosto de 2022, del Ministerio de Educación y el Decreto TRA N° 62 del 6 de agosto de 2022, de la Universidad de Magallanes.

CONSIDERANDO:

1. El Decreto N°005/SU/2020 de fecha 17 de enero de 2020, que oficializa "Protocolo para prevenir y enfrentar situaciones de violencia de género, acoso, hostigamiento y discriminación en la Universidad de Magallanes".
2. La Ley 21.369 promulgada el 15 de septiembre de 2021, que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en la educación superior.
3. El Acuerdo N°2/8/2022 de la Sesión Extraordinaria N°8/2022 del Consejo académico realizado el día 8 de septiembre del 2022.
4. El Acuerdo N°1/3/2018, de la Sesión Virtual N°3/2022 de la Junta Directiva, de fecha 8 de septiembre de 2022.

DECRETO:

1. **OFICIALIZASE** en la Universidad de Magallanes, "PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ENFRENTAR SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO", según se indica:

PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ENFRENTAR SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

UNIVERSIDAD DE MAGALLANES

TÍTULO I

ANTECEDENTES NORMATIVOS Y COMPROMISO INSTITUCIONAL

La situación de la Educación Superior en Chile, en relación al tratamiento de temáticas de violencia y acoso ha sido un proceso lento, considerando que hasta el año 2017 sólo 7 de 60 instituciones de Educación Superior chilenas habían publicado sus protocolos de acción para enfrentarlas. Analizados los protocolos existentes en una investigación realizada por la Pontificia Universidad Católica se evidenció, además, que estos documentos presentaban al menos tres grandes falencias: no considerar el sexismo como fuente de la existencia del acoso, no incorporar medidas preventivas y contener una pobre definición de acoso sexual¹.

La Universidad de Magallanes no ha estado indiferente a estos requerimientos y a sus necesarias respuestas, y es así como, a fines del año 2017, se inició el trabajo de construcción del presente protocolo, con la formación de una Comisión Triestamental para elaborar la política de género institucional. Lo anterior ha conllevado procesos profundos de reflexión personal y colectiva, capacitaciones y análisis de documentos existentes, tanto a nivel nacional como internacional, dando como resultado el presente documento, elaborado con la citada participación de los tres estamentos universitarios, el cual ha sido revisado y actualizado en virtud de lo establecido en la Ley N°21.369.

El sistema de Educación Superior en Chile posee una estructura altamente jerarquizada, favoreciendo que en la interacción de sus miembros se produzcan situaciones de Acoso sexual, Violencia y Discriminación de Género, lo cual puede suceder en y entre personas que integran los distintos estamentos: docentes, estudiantes y funcionarias/os, con sus respectivos niveles de poder y decisión.

En las universidades se reproducen inevitablemente las conductas sociales arraigadas en la cultura, es decir, es el espejo de una sociedad que hoy evidencia las profundas desigualdades de género existentes a lo largo de la historia. En este contexto educativo, se observa que, las situaciones de acoso sexual y discriminación de género, afectan a más mujeres que a hombres, lo que revela que las instituciones de Educación Superior replican la estructura cultural de normalización de la violencia contra las mujeres². La Universidad, por otra parte, conserva un ordenamiento desigual, en el que la mujer no ha tenido la misma oportunidad ni la validación para acceder a puestos jerárquicos, asignados generalmente a los hombres³. Sólo en las últimas décadas se ha presentado un avance en la integración femenina al mundo de la academia, ya sea como funcionarias o docentes, aunque con un muy bajo porcentaje en cargos de alta dirección o de mayor responsabilidad. En el ámbito del estudiantado, las mujeres han tenido que enfrentar un camino más dificultoso para ingresar a la Educación Superior, debido a la desigualdad de oportunidades, tanto para el acceso, por los estereotipos de género que condicionan la socialización y educación desde antes del nacimiento, así como para el progreso académico, sufriendo muchas veces un ambiente sexista en el aula. Aquellas que han logrado acceder a la educación superior, deben esforzarse en lo cotidiano para mantenerse en el sistema, a pesar de la multiplicidad de roles asociados a su género, y a la

¹ Muñoz-García, A.L., Follegati, L. & Jackson, L. (mayo 2018). Protocolos de acoso sexual en universidades chilenas: Una deuda pendiente. CEPPE Policy Briefs, N° 20, CEPPE UC.
<http://ceppe.uc.cl/images/contenido/policy-briefs/ceppe-policy-brief-n20.pdf>

² Muñoz-García, A.L., Follegati, L. & Jackson, L. (mayo 2018). Protocolos de acoso sexual en universidades chilenas: Una deuda pendiente. CEPPE Policy Briefs, N° 20, CEPPE UC.
<http://ceppe.uc.cl/images/contenido/policy-briefs/ceppe-policy-brief-n20.pdf>

³ Muñoz-García, A.L., Follegati, L. & Jackson, L. (2018). Ob. Cit.

vez demostrar que tienen los méritos para ocupar ese espacio, aunque a veces incluso no adviertan o reconozcan las dificultades.

La discriminación y la invisibilidad que han experimentado las mujeres en la historia, y que continúan presentándose en la sociedad actual, a pesar de los avances en las políticas públicas, son fenómenos que también enfrentan las personas que se identifican con la comunidad LGTBIQ+ (Lesbianas, gays, transexuales, bisexuales, intersexuales, queer, entre otras diversidades), altamente vulneradas y discriminadas, tanto por la sociedad como por el Estado, puesto que no se cuenta con políticas claras para proteger y resguardar sus derechos. Estas carencias explican y justifican la necesidad de profundizar y tener presentes los derechos de las mujeres y de la comunidad LGTBIQ+ en el desarrollo de este protocolo de actuación.

Para erradicar toda forma de Acoso sexual, Violencia y Discriminación de Género, es necesario desarrollar políticas públicas claras, que consideren e incorporen los tratados internacionales ratificados por Chile. Este tipo de conductas atentan contra la dignidad humana consagrada en los diferentes instrumentos internacionales de derechos humanos, siendo el acoso sexual una de las principales expresiones de la violencia de género y de la desigualdad de poderes al interior de la sociedad. Como tal, impacta y determina situaciones de coacción y discriminación.

Al respecto, Chile ratificó en 1989 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979)⁴, la cual establece el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin distinción alguna, y, por consiguiente, sin discriminación de sexo. Insta, por tanto, a invocar todos los derechos y todas las libertades que proclama, haciendo referencia específicamente, en los artículos 10 y 11, a la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, tanto en los estudios como en el trabajo. Otro instrumento internacional, ratificado por Chile en 1996, es la *Convención Belém do Pará* (1994)⁵, que establece que los países firmantes reconocen el derecho de cada mujer a vivir una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como privado, además de comprometerse a intervenir activamente en este tema, a través de políticas públicas que garanticen sus derechos⁶.

En cuanto a la comunidad LGTBIQ+, en Chile hay incipientes avances en políticas públicas sobre temas de no discriminación, respeto al derecho de la vida privada, derecho a la identidad de género, a la orientación sexual y a una educación no excluyente. En nuestro país, además, han sido ratificados instrumentos internacionales que prohíben la discriminación, como el *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*⁷, el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*⁸ y la *Convención Americana de Derechos Humanos*⁹. Chile es, también, uno de los países firmantes de la *Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia*.

A modo de contextualizar los avances en materia de los derechos de la comunidad LGTBIQ+, es necesario indicar que las normativas internacionales comienzan a integrar de manera específica sus derechos sólo hace algunos años, siendo recién en el 2011 cuando la ONU aprueba la primera declaración de Derechos Humanos, Diversidad Sexual e Identidad de Género, donde se alerta sobre la violencia y discriminación contra las personas por su opción sexual e identidad de género. Igualmente, la Organización de Estados Americanos (OEA), ha condenado toda discriminación por motivos de expresión de género y orientación sexual, instándose a los Estados a eliminar los obstáculos a los que se enfrentan las personas LGTBIQ+ en distintos ámbitos de la vida pública¹⁰.

En cuanto a la realidad de la legislación chilena, antes de la Ley N° 20.609 existían normativas internas que hacían referencia a la no discriminación, pero no eran tan

⁴Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer" (CEDAW, 1979) <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

⁵Convención Belém do Pará (1994) <https://www.oas.org/es/mesecv/convenccion.asp>

⁶Formación Cívica. La persona y los Derechos Humanos. Biblioteca del Congreso Nacional. https://www.bcn.cl/formacioncivica/detalle_guia?h=10221.3/45660

⁷Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/ICCPR.aspx>

⁸Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/ICESCR.aspx>

⁹Convención Americana de Derechos Humanos. [https://www.oas.org/dil/es/tratados_B-](https://www.oas.org/dil/es/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm)

[32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm](https://www.oas.org/dil/es/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm)

¹⁰Documento publicado por Centro de Derechos Humanos UDP, 2015. <http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/>

específicas en determinar los grupos y los derechos protegidos por estas normativas, por lo que se presentaban diversas interpretaciones, dificultando la aplicación de la normativa legal. La Ley N° 20.609 para enfrentar la discriminación se elabora desde una perspectiva que permite mitigar dichas dificultades, detallando los grupos protegidos y especificando sus derechos¹¹.

El 15 de septiembre del año 2021 se promulgo la Ley N°21.369, que regula el Acoso sexual, la Violencia y Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior, cuyo objetivo es promover Políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el Acoso sexual, la Violencia y Discriminación de Género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la Educación Superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de Acoso sexual, Violencia y Discriminación de Género para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de Educación Superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual¹².

La Universidad de Magallanes es una institución de educación superior pública, estatal y geográficamente aislada, orientada a la formación continua de personas en nivel técnico, profesional y de postgrados, como también en investigación, creación de conocimiento y vinculación con el medio en y desde la Patagonia Subantártica y Antártica Chilena. La institución es un ente facilitador del enriquecimiento intelectual y personal de sus usuarias/os, para contribuir al logro de la excelencia académica, la investigación y su proyección social, con el propósito de ser un referente en los procesos de educación superior, contribuyendo a la calidad de vida de las personas. Para tal efecto, requiere de manera prioritaria establecer un ambiente de sana y respetuosa convivencia entre los integrantes de la comunidad educativa, entendiendo que toda persona tiene el derecho a ser tratada con dignidad y respeto en su intimidad e integridad física y moral. Por tanto, la Universidad de Magallanes declara que el Acoso sexual, la Violencia y Discriminación de Género, son expresiones que atentan directamente contra la dignidad humana, que será preservada a través de protocolos de actuación destinados a educar, prevenir y enfrentar las situaciones de vulneración de derechos en la comunidad universitaria.

La actual Ley General de Educación dictamina que las instituciones educacionales velen para que sus estudiantes y funcionarias/os se relacionen de manera respetuosa, custodiando los derechos, así como la integridad física y psicosocial de la comunidad universitaria¹³. La relevancia del tema hace indispensable contar con una normativa especial que establezca procedimientos claros que se apliquen a la prevención y actuación frente a las denuncias de Acoso sexual, Violencia y Discriminación de Género, que puedan ser realizadas por funcionarias/os, académicas/os, estudiantes, o cualquiera persona que tenga una vinculación con la institución, asegurándose con este instrumento una eficaz respuesta de parte de la comunidad universitaria y garantizando un proceso de investigación que resguarde los derechos de las personas involucradas, además de brindar apoyo, orientación y protección.

Este protocolo de actuación establece el procedimiento y define responsabilidades específicas, dejando en claro que no tiene carácter sustitutivo de las acciones civiles o penales que deriven de delitos consagrados en la legislación chilena. En este sentido, debemos considerar como relevante la normativa vigente, tanto para estudiante como para el estamento funcionario y académico, así como a las personas contratadas vía convenio, a saber: Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior.

Finalmente, cabe indicar que todas/os quienes son parte de la comunidad universitaria tienen el deber de conocer y respetar este protocolo de actuación. Son particularmente responsables de su implementación las autoridades en todos sus niveles, quienes tendrán la primera obligación de hacer frente a situaciones que dañen la

¹¹ Ley N° 20.609 para enfrentar la Discriminación. <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042092>

¹² Ley N° 21.369 que regula el Acoso sexual, la Violencia y Discriminación de Género.

¹³ Ley General de Educación. <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1006043>

convivencia universitaria, perjudicando el ambiente de aprendizaje y trabajo que la institución promueve.

Dado lo anterior, la Universidad de Magallanes se compromete a trabajar en la prevención y búsqueda de la erradicación de este tipo de prácticas, además de brindar apoyo y protección a las víctimas de Acoso sexual, Violencia y discriminación de Género.

TITULO II CONCEPTOS

Género: Es una categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Es posible definir Género como “un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género, es una forma primaria de relaciones significantes de poder”. Este concepto alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. El Género varía de una cultura a otra y se transforma a través del tiempo¹⁴.

Igualdad de Género: “La igualdad de género parte del postulado que todos los seres humanos, hombres y mujeres, tienen la libertad de desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos, o prejuicios. La igualdad de género implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que estas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. Significa que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de haber nacido mujer u hombre”¹⁵.

Equidad de Género: Concepto que se refiere al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas¹⁶.

Discriminación de género: Es toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales¹⁷.

Violencia de Género: Constituye violencia de género, cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado¹⁸.

Acoso Sexual: Constituye acoso sexual, cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual, telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil, humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o en su rendimiento, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislada o reiterada¹⁹.

Acoso sexista o por razón de sexo, género, expresión de género u orientación sexual: Toda conducta o actitud gestual o verbal, que tenga relación o como causa los estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género u orientación sexual, que atentan contra la dignidad

¹⁴ Glosario de género (2007). Instituto Nacional de las Mujeres. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

¹⁵ Glosario de género (2007). Ob. Cit.

¹⁶ Glosario de Términos. SERNAMG. https://app.sernam.cl/pmg/documentos_apoyo/Glosariodeterminos.pdf

¹⁷ Ley N°21.369 regula el Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior. Revisado en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023>

¹⁸ Ley N°21.369 regula el Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior. Revisado en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023>

¹⁹ Ley N°21.369 Ob. Cit.

y la integridad física o psíquica de algún miembro de la comunidad universitaria, degradando sus condiciones de trabajo o estudio, y que se da sin que medie un requerimiento sexual explícito y una posible consecuencia académica o laboral asociada a su aceptación o rechazo. El acoso sexista o por razón de género, sexo u orientación sexual, incluye conductas tales como: descalificaciones públicas y reiteradas sobre una persona y/o su trabajo vinculadas al sexo, género u orientación sexual; comentarios continuos y vejatorios sobre su aspecto físico u orientación sexual; descalificaciones de su sexualidad o de su ideología igualitaria; burlas y represalias por hacer uso de los derechos de maternidad/paternidad, etc.²⁰.

Hostigamiento por ambiente sexista: Es un tipo de Violencia de Género que consiste en la creación de un entorno académico o laboral intimidatorio, hostil o humillante basado en los estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género u orientación sexual, cuando éste va dirigido no hacia una persona particular, sino hacia determinados grupos o categorías de personas en general. Se manifiesta en comportamientos tales como: comentarios homofóbicos o insultos sexistas, bromas, chistes o gestos de contenido sexual desagradables u ofensivos; comentarios sexuales que pueden resultar molestos o groseros; exhibición de materiales ofensivos por su carácter sexista, sexualmente provocador o pornográfico, entre otros²¹.

TITULO III PRINCIPIOS

DEBIDO PROCESO

Todo procedimiento de investigación a que se dé lugar en virtud de este protocolo, deberá ser siempre racional y justo, conferir cautela a los derechos de los involucrados, efectuar un debido emplazamiento a las actuaciones de las partes en defensa de sus derechos, hacer efectiva la bilateralidad de la audiencia, hacer efectivo el derecho a presentar e impugnar pruebas y a impetrar recursos en contra de las resoluciones que los afecten²².

CONFIDENCIALIDAD Y RESPETO

En todo procedimiento investigativo se debe respetar la confidencialidad de la información, por todo aquel que tome conocimiento de ésta, sobre todo de la individualización del denunciado, denunciante, testigos y víctima. Asimismo, se debe resguardar el respeto a la intimidad y derechos que les asisten, en este sentido se deben garantizar condiciones de privacidad en todo momento, donde las personas involucradas sean escuchadas, sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que sean irrelevantes para el esclarecimiento de los hechos investigados, en este mismo sentido se debe procurar evitar la reiteración innecesaria en el relato de los hechos, como la exposición pública y los datos que permitan su identificación.

RESPONSABILIDAD

Este protocolo de acción obliga a todas las personas que integran la comunidad universitaria, a la promoción y respeto irrestricto de la dignidad, así como de los demás derechos fundamentales garantizados por la Constitución Política de la República, además de los promovidos por los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes. Con especial mención a la Convención sobre la

²⁰ Primer Informe Salud Sexual Salud Reproductiva y Derechos Humanos En Chile, MILES Chile, 2016.
http://www.mileschile.cl/documentos/Informe_DDSSRR_2016_Miles.pdf

²¹ Primer Informe Salud Sexual Salud Reproductiva y Derechos Humanos En Chile, MILES Chile, 2016.
http://www.mileschile.cl/documentos/Informe_DDSSRR_2016_Miles.pdf

²² Decreto N°022 que aprueba protocolo general para la prevención y sanción de las conductas de acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva nacional. Julio 2021. Revisado en https://page-mindep.s3.amazonaws.com/sigi/files/53867_protocolo_contra_el_abuso.pdf

Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencias contra la Mujer, "Convención Belem do Pará".

PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

La institución debe establecer la prohibición de cualquier tipo de represalias en contra de las y los denunciantes y/o víctimas en el ámbito laboral y académico garantizando el legítimo derecho a la igualdad de oportunidades.

Las sanciones aplicadas en virtud de investigaciones originadas serán aquellas establecidas en este Protocolo.

TITULO IV ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito Personal

De acuerdo a lo establecido en el inciso tercero del artículo 2° de la Ley 21.369, para los efectos de la referida Ley, quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones de Acoso Sexual, Violencia o Discriminación de género, que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que reúnan algunas de las siguientes condiciones:

- a) Cursar programas de pre y posgrados. Es decir, la persona que realiza o es destinataria de la conducta de acoso sexual, violencia o discriminación de género es un/a estudiante que realiza una carrera o programa conducente a un título técnico de nivel superior, título profesional, grado académico de bachiller, licenciada/o, magister o doctor/a, o bien otro tipo de estudio, tales como diplomados, cursos de perfeccionamiento, certificaciones y seminarios, entre otros programas impartidos por esta institución de Educación Superior, independiente de su denominación.
- b) Desarrollar funciones de docencia, administración o investigación. En este caso, la persona que realiza o que es destinataria de la conducta de acoso sexual, violencia o discriminación de género, se desempeña como parte del grupo académico o de investigación de la institución, o bien se trata de una autoridad que ejerza o no funciones directivas o de un funcionario/a o trabajador/a que desarrolla labores administrativas o de gestión; sea que se encuentren vinculados/as a la Universidad de Magallanes a través de nombramientos, contratos de trabajo o a honorarios, u otros mecanismos de naturaleza similar; y
- c) Desarrollar otras funciones tales como ayudantes, becarios, conferencistas y visitantes; asistentes y personal de apoyo; y personas que desarrollen su práctica profesional dentro de la institución. A su vez quedan comprendidas en esta categoría los prestadores de servicio de aseo, seguridad, tecnología de la información, alimentación u otros, que provean sus servicios de manera permanente en las dependencias de la Universidad de Magallanes.

Ámbito espacial

De acuerdo a lo establecido en el inciso cuarto del artículo 2° de la Ley 21.369 para los efectos de la referida Ley, se debe contemplar la obligación de investigar y sancionar los hechos y conductas de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad de Magallanes o por personas vinculadas a ellas (personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con la Universidad), ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones han afectado el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Universidad.

TÍTULO V

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Se sancionarán las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, entendidas de la siguiente forma.

- A. Son prácticas constitutivas de acoso sexual, las manifestaciones no verbales presenciales; manifestaciones verbales presenciales; extorsiones, amenazas u ofrecimiento; manifestaciones por medios digitales; manifestaciones físicas; otras manifestaciones²³.

Manifestaciones no verbales presenciales, comprenden entre otras:

- Miradas persistentes o sugestivas y gestos de carácter sexual.
- Sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos.

Manifestaciones verbales presenciales, comprenden entre otras:

- Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias a cuerpos femeninos o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar, comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona en función de su sexo, género, orientación sexual u expresión de género).

Extorsiones, Amenazas u ofrecimientos, comprenden entre otras:

- Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima; por ejemplo, que se imponga a un/a estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de un/a académico/a; que para obtener un ascenso se deba destinar tiempo libre a compartir con quien tiene un cargo superior, etc.
- Propositiones sexuales.
- Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales (dinero, subir notas, pasar curso, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo, entrega de documentación con anterioridad, etc.)
- Amenaza de perjuicios ante no aceptación de propuestas sexuales (no pasar curso, bajar notas, despido, trabas administrativas deliberadas, etc.)
- Concesión de ventajas laborales o estudiantiles, o entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades sexuales.

Manifestaciones por medios digitales, comprenden entre otras:

- Envío de mails o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.
- Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.
- Obligación a ver pornografía.

Manifestaciones físicas, comprenden entre otras:

- Contacto físico innecesario, con o sin connotación sexual (abrazos, tocaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos en manos o cabeza, etc.)
- Acercamientos, arrinconamientos, persecuciones.

Otras manifestaciones:

- Obligación a presenciar exhibicionismo.

²³ Ministerio de Educación (2018). Protocolos contra el acoso sexual en la educación superior. Sugerencias para su elaboración. Revisado en <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2018/05/acoso-sexual-educacion-superior.pdf>

- Abuso sexual (acto de significación sexual que afecte los genitales, el ano o la boca de la víctima, aunque no exista contacto corporal).
 - Intento forzado de relaciones sexuales.
 - Obligación a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona.
 - Violación.
- B. Son prácticas constitutivas de violencia de género, cualquier acción o conducta que cause daño o sufrimiento, físico, sexual, psicológico o económico, tanto en el ámbito público o privado. Dicha violencia se ejerce en razón de:
- Sexo: se asigna al nacer en función de las características biológicas (cromosomas, hormonas, morfología)
 - Género: es una construcción de lo que se entiende por masculina y femenino, y determina formas de pensar y de sentir de personas de una manera dicotómica y jerarquizada.
 - Orientación sexual: Corresponde a la elección de pareja sexual y sentimental.
 - Identidad sexual o expresión de género: La expresión de género es la forma en que manifestamos nuestro género mediante nuestro comportamiento y nuestra apariencia.
 - Identidad de género: Corresponde a la identidad psicológica y social sobre el género de cada persona; es decir, es la vivencia estable y profunda de ser hombre o mujer.
- C. Son prácticas constitutivas de discriminación de género, toda distinción, exclusión o restricción que cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas. Dicha discriminación se ejerce en razón de:
- Sexo: se asigna al nacer en función de las características biológicas (cromosomas, hormonas, morfología)
 - Género: es una construcción de lo que se entiende por masculina y femenino, y determina formas de pensar y de sentir de personas de una manera dicotómica y jerarquizada.
 - Orientación sexual: Corresponde a la elección de pareja sexual y sentimental.
 - Identidad sexual o expresión de género: La expresión de género es la forma en que manifestamos nuestro género mediante nuestro comportamiento y nuestra apariencia.
 - Identidad de género: Corresponde a la identidad psicológica y social sobre el género de cada persona; es decir, es la vivencia estable y profunda de ser hombre o mujer.

TITULO VI PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Denuncia:

Cualquier persona miembro o no, de la comunidad universitaria, puede realizar una denuncia, la cual se formalizará de manera presencial ante la Unidad de Prevención y Acompañamiento en materia de Acoso, Violencia y Discriminación, (en adelante la Unidad), en relación a los Centros Universitarios, se aceptará vía correo electrónico a la dirección upa.umag@gmail.com o contacto telefónico, de no ser posible realizarla presencialmente. En casos constitutivos de delito, se aplicará lo establecido en el Art 175²⁴ del Código Procesal Penal²⁵, haciéndose llegar la denuncia vía oficio directamente a la Fiscalía Local de Punta Arenas.

La Unidad, está conformada por profesionales del área legal, psicológica y social, cuya función será: entregar asesoría informativa legal y psicológica donde la persona que

²⁴ "Estarán obligados a denunciar: ... letra c) los directores, inspectores y profesores de establecimientos educacionales de todo nivel, los delitos que afectaren a los alumnos o que hubieren tenido lugar en el establecimiento"

²⁵ Reglamento sobre normas de conducta, criterios y protocolos de actuación para prevenir y enfrentar situaciones de acoso u hostigamiento sexual o sexista. Universidad de Valparaíso.

<https://igualdadydiversidad.uv.cl/attachments/article/5/Reglamento%20Sobre%20Normas%20de%20Conducta.pdf>

denuncia es escuchada de manera respetuosa y confidencial. Este espacio es de acompañamiento y contención, cuidando el secreto e identidad de las/os involucrados y evitando la revictimización de la persona afectada. Dado lo anterior, se exigirá a toda la comunidad universitaria el compromiso con la confidencialidad de las denuncias, quedando expresamente prohibido divulgar cualquier tipo de información respecto de los hechos de la denuncia, de las personas denunciante, personas denunciadas, además de cualquier interviniente en el proceso, y de vulnerarse esta indicación se considerará una falta a la probidad y se iniciará una investigación interna originada por estos hechos.

Recibida la denuncia por la Unidad se entregará copia del acta a la/el denunciante y previo análisis del mérito de los hechos, se derivarán los antecedentes a Rectoría, a fin de que se inicie el procedimiento investigativo disciplinario que corresponda, el cual será incoado por la Fiscalía de Género. Con el objeto de resguardar la confidencialidad de todo el proceso, la autoridad correspondiente enviará a la Unidad de prevención y Acompañamiento dependiente de la Dirección de Género y a la Fiscalía de Género, la resolución que instruya el procedimiento investigativo.

Contenido de la denuncia

La denuncia debe contener a lo menos la identificación clara de quien haya sido afectada/o; del denunciado/a; unidad en la que se desempeña, estudia o fue observada la conducta de: Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género. Igualmente, se debe indicar el día, hora y lugar en que ocurrieron los hechos; la identificación y domicilio de la/el denunciante, firma y medio de comunicación para efectos de notificaciones futuras.

Instrucción de un procedimiento disciplinario

Si la Unidad de Prevención y Acompañamiento acoge una denuncia, deberá enviarla a la brevedad posible a la autoridad máxima de la institución, para que pondere la procedencia de instruir el procedimiento disciplinario especificado en los párrafos siguientes, en el plazo de siete días, de acuerdo a lo prescrito en este protocolo, con objeto de verificar la existencia y autoría de tales hechos y sus circunstancias, la responsabilidad disciplinaria que pudiera derivar de los mismos y determinar las medidas disciplinarias que resulten aplicables.

En el caso que se desestime la instrucción de un procedimiento disciplinario procederá la interposición de los recursos de reposición y jerárquico, en el plazo de cinco días desde notificada la desestimación o desde transcurrido el plazo señalado, en los términos que establece el artículo 59 de la Ley N°19.880.

Intervinientes en procedimientos disciplinarios

Para los efectos del presente Protocolo, se considerarán intervinientes de todo procedimiento disciplinario al/la fiscal/a, al/la presunto/a responsable, al/la inculcado/a y la persona afectada, si la hubiese.

El/la presunto/a responsable, el/la inculcado/a y la persona afectada podrán ser representadas/os en el procedimiento, si así lo estiman pertinente, por mandatario/a o abogado/a particular. Deberá acompañarse poder extendido especialmente para estos efectos, con firma autorizada ante Ministro/a de Fe. Con todo, los intervinientes no podrán ser representados en las declaraciones que deban prestar en el procedimiento.

Notificaciones

La primera notificación que se practique a cualquier interviniente en un procedimiento disciplinario, originado por denuncia de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, con independencia de la diligencia o actuación específica de que se trate, deberá efectuarse personalmente o, en su defecto, mediante carta certificada al último domicilio que la persona registre en la Universidad, debiendo necesariamente figurar en dicha notificación el apercibimiento señalado en el artículo siguiente.

Posteriormente, todas las notificaciones que se le realicen en el procedimiento se harán mediante correo electrónico.

Dentro de los cinco días de efectuada la primera notificación, el/la respectivo/a interviniente deberá informar por escrito, a quien haya dictado la diligencia o actuación, un correo electrónico para que le efectúen las notificaciones. De lo contrario, en lo sucesivo, será utilizada para estos efectos su casilla de correo electrónico institucional entregada por la Universidad o, en su defecto, la última dirección de correo electrónico que haya registrado en la Institución.

Las notificaciones realizadas mediante carta certificada, se entenderán verificadas el tercer día hábil siguiente a su entrega en la oficina de Correos que corresponda, mientras que las efectuadas a través de correo electrónico se entenderán practicadas el día hábil siguiente a su envío.

Deberá iniciarse la gestión de toda notificación, a más tardar, en los dos días siguientes a aquél en que ha quedado totalmente tramitado el acto respectivo, e incluir la entrega de copia íntegra de la diligencia o actuación de que se trate, en formato material o digital, según corresponda, con la identificación de la resolución que ordenó instruir el procedimiento y, si corresponde, del/la fiscal/a a cargo de la investigación.

Todas las personas integrantes de la comunidad universitaria o vinculada a ella, tendrán el deber de informar a la Universidad cuál es su domicilio y todo cambio o actualización acerca del mismo.

Implicancias y recusaciones.

Los/as intervinientes en un procedimiento disciplinario tendrán diez días para hacer valer las causales de implicancia o recusación que estimen puedan afectar al/la fiscal/a o al/la actuario/a, desde que sean apercibidos con tal propósito, en la primera notificación o en cualquier acto posterior a ella.

Solamente se podrán invocar las siguientes causales de implicancia o recusación:

- a) Tener interés directo o indirecto en los hechos que se investigan.
- b) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de las/os intervinientes.
- c) Tener parentesco de consanguinidad hasta el cuarto grado y cualquier parentesco por afinidad o vínculo familiar hasta el tercero, inclusive, con alguno la de los/as intervinientes.

La solicitud será resuelta en el plazo de dos días: por el/la fiscal/a respecto del/la actuario/a; por el Rector respecto del/la fiscal/a. En caso de ser acogida la solicitud, se designará un/a nuevo/a fiscal/a o actuario/a.

El procedimiento no se suspenderá mientras esté pendiente la solicitud, a menos que la persona recusada se allane a ella o haga presente ante quien corresponda su falta de imparcialidad en la toma de decisiones, en cuyo caso se suspenderá hasta que asuma funciones un/a nuevo/a fiscal/a o actuario/a.

Expediente

El procedimiento se tramitará en un expediente foliado. Se formará con todas las actuaciones y diligencias realizadas y todos los documentos y declaraciones acompañadas, en el orden que se vayan sucediendo. Toda actuación debe encontrarse suscrita por el/la fiscal/a y el/la actuario/a.

Al expediente solo tendrán acceso, respecto de los casos en que les corresponda involucrarse, la autoridad competente para instruir o resolver el procedimiento, el/la fiscal/a, el/la actuario/a, los/as demás intervinientes y sus representantes, sin perjuicio de la obligatoriedad del principio de confidencialidad dispuesto en esta normativa. Con todo, cada persona integrante de la Universidad deberá resguardar la confidencialidad y el derecho a la privacidad, intimidad y honra de las personas involucradas en los procedimientos.

Plazos

Los plazos de días establecidos en este Reglamento son de días hábiles administrativos, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, los domingos, los festivos, los días de feriado en los que se suspendan las actividades universitarias y los días incluidos en el período de feriado anual institucional.

Los plazos de prescripción para realizar una denuncia por actos constitutivos de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, serán de 4 años desde ocurridos los hechos denunciados, en correspondencia al procedimiento administrativo.

Nulidad de las actuaciones

Los vicios de forma o la inobservancia de requisitos o formalidades sólo afecta la validez de las actuaciones cuando recaigan en algún trámite esencial del procedimiento disciplinario, esto es, aquellos que tengan una influencia decisiva en su resultado o cuya omisión prive a los/as intervinientes del derecho a defenderse o actuar oportunamente, como ocurre con la citación a declarar al/la inculcado/a y a la persona afectada, si la hubiere, y las notificaciones que se señalan expresamente en este Reglamento.

Instrucción del procedimiento

Al instruirse una investigación para verificar la existencia y autoría de hechos presuntamente constitutivos de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, la autoridad competente ordenará la instrucción de un procedimiento ordinario de conformidad a las normas del presente párrafo.

Designación de fiscal/a y actuaria/a

Al ordenar la instrucción de un procedimiento ordinario, la autoridad competente designará como fiscal/a cargo de la investigación la/el fiscal, con capacitación en temáticas de Género y Derechos Humanos.

El/la fiscal/a deberá aceptar el cargo en el plazo de tres días desde notificado/a, a menos que le asista alguna de las causales de implicancia o recusación señaladas previamente, o cualquier otra circunstancia que le reste imparcialidad para instruir el procedimiento, lo que comunicará a la autoridad competente para ordenar la instrucción antes de su aceptación o en cualquier momento durante el procedimiento, para que ésta resuelva en el plazo de tres días. Sólo en el caso de resultar procedente su negativa, la autoridad deberá designar a otra persona en el cargo.

Junto con la aceptación del cargo, el/la fiscal/a deberá designar preferentemente a un/a funcionaria de la Fiscalía de la Universidad como actuaria/o, quien lo/la asistirá y oficiará como ministro/a de fe en las diligencias y las actuaciones que dicte en el curso del procedimiento. Éste/a podrá hacer presente causales de implicancia o recusación u otras circunstancias que le resten imparcialidad en los mismos términos del inciso precedente, lo que comunicará al/la respectivo/a fiscal/a para que resuelva en el plazo de tres días.

Período indagatorio

El/la fiscal/a tendrá amplias facultades para realizar la investigación durante el período indagatorio, dictando la realización de toda diligencia que estime útil, pertinente y conducente al esclarecimiento de los hechos, pudiendo ordenar una o más de aquellas que le sugieran los/as demás intervinientes. Si como diligencia se dispone la citación al/la presunto/a responsable, se le deberá notificar tal decisión, misma regla que aplicará en caso de citarse a la persona afectada, de existir ésta.

En caso de proceder a tomar declaraciones o entrevistas, estas serán preferentemente entrevistas videograbadas, de acuerdo al artículo 4º, inciso segundo de la Ley N° 21.36926.

La investigación deberá desarrollarse y culminar dentro del plazo máximo de 45 días, al término de los cuales se declarará cerrado el período indagatorio. En casos calificados, en especial si existen diligencias pendientes dictadas oportunamente y no

²⁴ Ley N° 21.369 regula el Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior. Revisado en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023>

cumplidas, el/la fiscal/a podrá solicitar a la autoridad competente para ordenar instruir el procedimiento, que autorice la prórroga del periodo indagatorio hasta completar 60 días.

Dentro de los cinco días de concluido el periodo de investigación, el/la fiscal/a resolverá si formulará cargos a quien/es se presume responsable/s o se solicitará el sobreseimiento.

En el evento de estimar que no existen hechos que den lugar a responsabilidad disciplinaria, o que no se hubieren podido individualizar sus responsables, el/la fiscal/a propondrá el sobreseimiento.

El procedimiento será secreto, sin perjuicio que una vez afinado se sujetará a las disposiciones legales y reglamentarias sobre acceso a la información pública. Con todo, desde la formulación de cargos dejará de ser secreto para los/as intervinientes y representantes a los/as que se haya extendido poder conforme a este Protocolo. Los/as intervinientes tendrán derecho, en todo momento, a que se les confiera copia de sus propias declaraciones en el procedimiento.

Formulación de cargos

Si al término del periodo indagatorio el/la fiscal/a estimare que la investigación proporciona fundamentos serios para presumir la existencia de uno o más hechos constitutivos de una infracción constitutiva de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, se procederá a formular cargos a el/la o los/las personas presuntamente responsables, que en adelante se denominará/n el/la "inculcado/a", indicando:

a) Una descripción de los hechos constitutivos de la infracción que se le imputa, de forma concreta y precisa; y

b) Las normas cuyos deberes o prohibiciones se habrían infringido y la forma en que ellos habrían sido vulnerados.

La resolución que formule cargos deberá notificarse al/la persona inculcado/a y a la persona afectada en un plazo de cinco días. En el momento de la notificación se debe poner a disposición tanto del inculcado/a y la persona afectada copia digital o en papel completa del expediente tramitado hasta dicha fecha.

Descargos, observaciones y pruebas

El/la inculcado/a tendrá un plazo de diez días, contados desde la fecha de notificación de los cargos, para presentar descargos y solicitar o presentar pruebas que estimare útiles, pertinentes y conducentes al esclarecimiento de los hechos, y que sean admisibles en derecho. Si solicitare rendir prueba, el/la fiscal/a dispondrá un periodo probatorio cuyo plazo no podrá exceder en total de cinco días contado desde la notificación de la resolución respectiva.

El mismo plazo de diez días tendrá la persona afectada, si existiese, contados desde la fecha de notificación de la formulación cargos, para hacer observaciones, pudiendo solicitar o presentar pruebas en iguales términos que el/el estudiante inculcado/a.

Si se solicitare la realización de determinadas diligencias probatorias, por el/la inculcado, la persona afectada o ambos/as, deberán precisarse los hechos que a través de ellas se procura acreditar, estando la/la fiscal/a facultada/o para rechazar aquellas que resulten manifiestamente inútiles, impertinentes o inconducentes al esclarecimiento de los hechos que se imputan.

Si de los descargos, observaciones o realización de diligencias probatorias el/la fiscal/a estima pertinente reformular los cargos, dicha actuación deberá efectuarse sin más y notificarse a los/as intervinientes, quienes tendrán un plazo de cinco días para hacer observaciones y, excepcionalmente, solicitar o presentar pruebas respecto de algún punto no tratado previamente y relativo a la nueva formulación de cargos. Si el/la fiscal/a accediere a esta última solicitud fijará un día especialmente para este propósito.

Resolución de la autoridad

Habiéndose entregado la resolución de la/el fiscal, con la propuesta de sobreseimiento o sanción, la autoridad competente para resolver el procedimiento, decidirá

el sobreseimiento, la absolución o la aplicación de una medida disciplinaria al/la inculpado/a, incluyendo en este último caso las medidas accesorias que puedan resultar procedentes, considerando las circunstancias atenuantes y agravantes del caso, mediante una resolución que deberá notificar a todos/as los/as intervinientes.

Recursos

Procederán los recursos de reposición, jerárquico y de revisión. La interposición de recursos se realizará conforme a las normas legales y reglamentarias establecidas en la Ley N°19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.

De acuerdo al artículo 49 de la Ley N°21.095, sobre actos atentarios a la dignidad de los integrantes de la comunidad universitaria; las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado.

TITULO VII PROTECCIÓN Y MEDIDAS PREVENTIVAS O DE RESGUARDO

La Unidad de Prevención propondrá de oficio o a petición de la persona afectada, medidas preventivas o de protección para la/el denunciante o víctima, si los antecedentes a su juicio lo ameritan. Estas medidas serán enviadas a Rectoría, para ser decretadas y posteriormente ejecutadas por la Dirección que corresponda. Una vez acogidas y aprobadas estas medidas deberán ser notificadas por escrito (memorándum, carta, nota, correo electrónico) a la Unidad e implementadas en un plazo de cinco días y sólo en caso de imposibilidad manifiesta, dicho plazo podrá ampliarse por única vez a cinco días más. En caso de no acogerse las medidas sugeridas por la Unidad, las autoridades pertinentes deberán notificar dicha decisión y trabajar en conjunto con la Unidad para resguardar los derechos de las personas vulneradas.

Se entenderá por medidas preventivas o de protección, las siguientes:

1. Suspensión de funciones de las personas denunciadas por acoso sexual, violencia y discriminación de género.
2. Inhabilitación temporal para el ejercicio de cargos de autoridad y directivos, de la persona denunciada por acoso sexual, violencia y discriminación de género.
3. Acuerdo de alejamiento de la persona afectada por periodo de investigación.
4. Prohibición de contacto entre las partes involucradas.
5. Adecuaciones laborales.
6. Adecuaciones curriculares.
7. Suspensión de la calidad de estudiante de la persona denunciada en casos excepcionales y debidamente fundados.
8. Prohibición de revictimización.
9. Cualquier otra medida que busque proteger la integridad física, psicológica y académica de la persona afectada.

Las medidas indicadas en este Protocolo de Actuación, son sugeridas por la Superintendencia de Educación Superior en oficio circular N°00001, de fecha 08 de julio de 2022, relativo a la interpretación de la Ley 21.369.

Estas medidas deben constar por escrito y ser notificadas de manera personal a los/as involucrados, comenzando a regir desde dicha notificación. Serán revisadas por la Fiscalía de Género, quien podrá sugerirle al Rector el mantenerlas o no, a medida que avance en su investigación, pudiendo permanecer hasta el término del semestre académico

respectivo después de terminada la investigación, cuando se determinen responsabilidades administrativas.

La Coordinadora de la Unidad tendrá la Facultad de emitir certificados que justifiquen la inasistencia de las personas a sus actividades académicas o administrativas, lo anterior por motivos de atención con citaciones previamente agendadas o por demanda espontánea que lo amerite.

Medidas Reparatorias

1. Frente a situaciones de vulneración incorporadas en este protocolo, si se requiere, se dispondrán medidas reparatorias consistentes en:
2. La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado.
3. La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas.
4. Acciones de seguimiento de la continuidad de estudio o de las actividades laborales de la víctima, de modo que esta retome sus actividades de manera similar a su situación original.
5. Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, la violencia y discriminación de género.
6. Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género en la institución, ya sea con la persona agresora en particular o de modo preventivo general en la casa de estudios.

Estas medidas serán evaluadas y propuestas por la Fiscal de Género para el caso particular.

*El procedimiento disciplinario contenido en este Protocolo no dará origen a indemnizaciones económicas.

TITULO VIII SANCIONES Y AGRAVANTES

Sanciones:

Se establecerán sanciones a las conductas de Acoso sexual, Violencia y Discriminación de Género. Para la determinación de las sanciones en los casos concretos se deberán considerar las características de los hechos, y las circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad.

En el caso de académicos/as, funcionarios/as, al igual que todas las personas que ejercen cualquier otra función relacionada con la Universidad de Magallanes, las sanciones serán las siguientes:

- Amonestación escrita
- Multa.
- Suspensión del empleo desde treinta días a seis meses con la suspensión de un porcentaje o el total de la remuneración
- Destitución, desvinculación contractual o el cese de servicio según corresponda.

En caso de aplicar cualquiera de las sanciones antes señaladas, siempre serán acompañadas con la medida accesorias que la Fiscal estime pertinente y por un plazo máximo de un año, como por ejemplo prohibición de ejercer cargos directivos, de jefatura, de confianza o de representación de la Universidad.

En el caso de las/los estudiantes las sanciones serán las siguientes:

- Amonestación escrita
- Suspensión de calidad de alumno/a desde treinta días a seis meses.
- Pérdida de calidad de alumno/a

En caso de aplicar cualquiera de las sanciones antes señaladas, siempre serán acompañadas con la medida accesoria que la Fiscal estime pertinente y por un plazo máximo de un año, como por ejemplo prohibición de ejercer ayudantías y de representación de la universidad.

En el caso de que las personas sancionadas por acoso sexual, violencia o discriminación de género postulen a becas, promoción de cargo, beneficios institucionales estos antecedentes serán considerados en el momento de la evaluación de dicho beneficio.

El procedimiento incorporará circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad de quienes cometan estos actos.

Las circunstancias agravantes, podrán ser, entre otras:

- a) Obrar desde una posición de superioridad jerárquica.
- b) Cometer abuso de poder favoreciendo o perjudicando al denunciante en evaluaciones académicas y/o de rendimiento laboral.
- c) Haber sido sancionado/a previamente por la universidad en procedimientos disciplinarios que guarden relación con aspectos de convivencia universitaria.
- d) Haber obrado respecto de una persona con discapacidad, menor de edad, o aprovechando su situación de vulnerabilidad.
- e) Difundir sin autorización cualquier antecedente de la investigación que revele información de la víctima o terceras personas.
- f) Incumplimiento de parte del denunciado/a de las medidas de protección y resguardo.

En cuanto a las circunstancias atenuantes, podrán ser, entre otras:

- a) Conducta anterior irreprochable.
- b) Colaboración sustancial en el proceso investigativo, con el objetivo de esclarecer los hechos.

Denuncias Falsas o Calumniosas

Frente a los procedimientos en los que se compruebe fehacientemente mediante una investigación, que la denuncia realizada es falsa o calumniosa y que la persona involucrada sea declarada absuelta, la Fiscal de Género deberá comunicarlo formalmente a las autoridades universitarias y jefaturas directas.

Cabe señalar, que la persona declarada "absuelta" puede ejercer su derecho de iniciar un proceso de investigación, argumentando que la denuncia interpuesta en su contra podría tener el carácter de falsa o calumniosa, la que se investigará mediante los procesos generales establecidos y no por las normas de este protocolo.

ACOMPañAMIENTO Y SEGUIMIENTO

La persona afectada dispondrá de las/los profesionales de la Unidad (Psicóloga/o, Abogada/o y Trabajadora/or Social) a fin de solicitar apoyo, orientación y acompañamiento en cada una de estas áreas desde la primera atención realizada. El apoyo puede permanecer durante todo el tiempo requerido por la persona afectada, y no existe la obligatoriedad de realizar una denuncia.

En cuanto al acompañamiento psicológico, este puede ser solicitado en cualquier etapa del proceso de investigación, y como se señala en el párrafo anterior, no es requisito realizar una denuncia previa, siempre y cuando su motivación de consulta esté considerada en este protocolo. Cabe indicar, que dado el vínculo terapéutico que se sustenta en la confianza co-construida entre Psicóloga/o y consultante, no es posible que la profesional de la Unidad pueda realizar un proceso de acompañamiento psicológico a la persona denunciada. Si el denunciado/a es estudiante se realizarán las derivaciones a las redes pertinentes.

En relación al seguimiento, se indica que la Unidad es la encargada de monitorear los procesos de investigación y mantener informada de los avances a la persona afectada.

TITULO IX PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

Las distintas manifestaciones de Acoso sexual, Violencia y Discriminación de Género, que están presentes en nuestra institución, afectan a quienes las vivencian, atentando contra los derechos fundamentales garantizados por la Constitución Política de Chile, así como por las convenciones y tratados internacionales que en la materia ha ratificado el Estado de Chile. Estos derechos son: el derecho al trato igualitario y a la no discriminación; la salvaguarda de la dignidad; el derecho a la integridad física y psíquica, la protección a la intimidad; y el derecho a una educación libre de violencia²⁷.

Por ello, la prevención de estas situaciones debe obedecer a una estrategia integral que involucre a toda la comunidad universitaria (Tricestamental) y que cuente con los espacios y recursos necesarios para su implementación, seguimiento y evaluación, considerando para ello las siguientes estrategias de prevención no sexistas y anti discriminatorias:

- a) Realizar un diagnóstico que identifique las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género, en correspondencia al art 5° letra A ley 21.369.
- b) Acciones de formación: Asignaturas que incorporen contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes curriculares de la Universidad de Magallanes. Programas de capacitación permanentes y destinados a todos los estamentos de la Universidad de Magallanes en relación con Derechos humanos, violencia y discriminación de género, tanto en modalidad on line y presencial. A su vez, en los procesos de inducción institucional a estudiantes, personal académico y administrativo, se debe incorporar esta política integral, protocolos, planes y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género correspondientes a la Institución.
- c) Acciones de sensibilización: Charlas, coloquios, seminarios, dípticos, actividades de difusión, cine-foro, conmemoración de hitos, talleres socioeducativos de prevención, página web institucional, entre otros.

Las acciones antes descritas serán planificadas y coordinadas desde la Dirección de Género. Su implementación deberá incluir a todas las direcciones y unidades necesarias para dar cumplimiento a las estrategias.

La prevención genera un impacto positivo en el clima laboral y ambiente educativo; reduce el número de denuncias y el costo asociado a las medidas de protección asignadas cuando se presentan situaciones de vulneración de derechos; eleva el nivel de bienestar físico, psicológico y social; disminuye las licencias médicas; reduce la deserción estudiantil; favorece el avance académico en los plazos establecidos, favorece la formación integral de futuros técnicos y profesionales con una mirada inclusiva que valide la justicia, la igualdad y la equidad de género, mejora el clima laboral, la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y la productividad²⁸.

Este conjunto de estrategias desarrolladas de manera permanente y sistemática permitirán generar condiciones para una convivencia de respeto e igualdad entre todos los y las integrantes de la comunidad universitaria.

²⁷ Resolución: "Aprueba política de prevención y sanción del acoso, violencia y discriminación en la comunidad universitaria. Universidad Austral de Chile, 2015."

²⁸ Ley N° 19696, que establece el Código Procesal Penal. Revisado en <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=176595>

TITULO X DISPOSICIONES FINALES

La implementación del presente Protocolo será responsabilidad de la Dirección de Género, en conjunto con su Unidad de Prevención y Acompañamiento y la Fiscalía de Género, sin perjuicio de la responsabilidad que asumen las autoridades universitarias, en concordancia con las normativas vigentes.

La revisión y actualización del presente Protocolo será responsabilidad de la Dirección de Género, en conjunto con su Unidad de Prevención y Acompañamiento y la Fiscalía de Género, siendo realizada cada dos años.

Glosario de términos jurídicos

Solo con fines pedagógicos y para un mayor entendimiento de la comunidad universitaria, a continuación, un glosario de conceptos y términos tratados en la presente política relacionadas con el proceso investigativo y temáticas de género.

Actuario/a: Es un /a ministro de fe nombrado por el fiscal /a, cuya función es certificar todas las actuaciones en el desarrollo del procedimiento sumario. Debe además realizar las notificaciones al o la denunciado /a y a las partes que intervienen en la investigación.

Agravante: Es la circunstancia que incrementa la responsabilidad administrativa del inculcado/a. Se trata de motivos que se vinculan al hecho en sí mismo y otorgan más gravedad a la conducta denunciada.

Atenuante: Es la circunstancia modificatoria de la responsabilidad administrativa que no la suprime totalmente, pero la disminuye.

Denunciado/a: Es la persona sobre la que recae la denuncia, que tiene derecho a defensa y a aportar pruebas para demostrar su forma de participación en los hechos denunciados.

Denunciante: Es la persona que realiza la acusación, tiene derecho a conocer el procedimiento, además puede aportar pruebas para una acertada investigación.

Descargos: Escrito mediante el cual la persona afecta a cargos expresa sus defensas o alegaciones y le es posible presentar la prueba si solicita la apertura de un término probatorio.

Fiscal: Persona natural que se encuentra en comisión de servicios para efectos legales, y debe desarrollar las etapas del sumario sobre el que recae la denuncia.

Formulación de cargos: Acto administrativo de gestión mediante el cual el/la Fiscal describe con precisión la/s conducta/s de un integrante de la comunidad universitaria que desatiende los deberes que le impone el Ordenamiento Jurídico.

Implicancia: Es la causa invocada por el/la Fiscal y/o el/la actuario/a de propia iniciativa para excusarse del cumplimiento de los deberes a su designación.

Notificación: Es el acto procesal que tiene por objetivo comunicar a las partes las resoluciones o actos administrativos dictados en el proceso.

Persona natural: Son personas todos los individuos de la especie humana, cualquiera que sea su edad, sexo, extirpe o condición.

Procedimiento administrativo: Conjunto sucesivo de actos trámite, vinculados entre sí, emanados de la administración y, en su caso, de particulares interesados, que tiene por finalidad producir un acto administrativo terminal. Consta de las siguientes etapas: iniciación, instrucción y finalización.

Procedimiento disciplinario: Es un procedimiento administrativo de carácter disciplinario, especialmente regulado, a cargo de un Fiscal/a cuyo objeto consiste en esclarecer hechos que la autoridad ha ordenado indagar, determinando responsabilidades y, en caso que corresponda, aplicar sanciones.

Prueba: Actividad que permite convencer al juzgador sobre la verdadera existencia de los hechos introducidos en una investigación referente a la participación del /la acusado/a en ellos.

Ratificación de la denuncia: Permite ampliar, modificar o aclarar lo declarado en la denuncia inicial que posibilita una buena investigación.

Recusación: Es la facultad que la ley concede a las partes intervinientes en una investigación, para reclamar que el/la Fiscal o el/la actuario/a (o ambos/as), se aparten del conocimiento de un determinado asunto, por considerar que pueda ser parcial o que ha prejuzgado.

Resolución Administrativa: Consiste en una orden escrita dictada por el jefe de un servicio público que tiene carácter general, obligatorio y permanente, y se refiere al ámbito de competencia del servicio.

Sanción administrativa: Es la consecuencia que tiene una conducta que constituya una infracción a la normativa jurídica de parte de un integrante de la comunidad universitaria.

Sobrescimito: Resolución que tiene por finalizada una investigación por no acreditarse los hechos o no encontrar responsables.

Vicios del procedimiento: Actuaciones del procedimiento que no se ajustan a la normativa legal vigente o a los principios del derecho.

Vista o informe del Fiscal: Acto administrativo de gestión emitido por el fiscal en el que formula su apreciación sobre los hechos investigados y la participación que hayan tenido los/las funcionarios/as o estudiantes involucrados/as, a quien o quienes se le/s haya/n formulado cargos mediante el cual propone la absolución (en el caso se le hubiese formulado Cargos), la sanción o el sobreseimiento según el caso.

2. DÉJESE SIN EFECTO, Decreto N°005/SU/2020 de fecha 17 de enero de 2020.

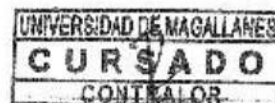
ANÓTESE Y COMUNÍQUESE,

JOSÉ MARIPANI MARIPANI, Rector de la Universidad
ANGGIE FLIES AÑÓN, Secretaria de la Universidad

Lo que transcribo a usted para su conocimiento,



ANGGIE FLIES AÑÓN
SECRETARIA DE LA UNIVERSIDAD



JMM/AFA/cyr

DISTRIBUCIÓN: Rectoría - Vicerrector de Administración y Finanzas - Secretaría de la Universidad - Contraloría Umag - Dirección de Administración y Personal - Decanos y Director Instituto de la Patagonia - Directores Departamentos y Escuelas