



Universidad  
de Aysén

PROTOCOLO CONTRA  
**LA VIOLENCIA SEXUAL**  
Y LA DISCRIMINACIÓN  
**ARBITRARIA**



# PROTOCOLO CONTRA



Obra Sin Nombre

**Marcela Stormensan Bravo**

mstormensan@gmail.com

Protocolo Elaborado por la Universidad de Aysén

Edición 1000 Ejemplares

Agosto 2018

Prohibida su reproducción total o parcial  
sin autorización de la Universidad de Aysén

**Universidad de Aysén**

Obispo Vielmo 62

Coyhaique, Región de Aysén. Chile

+56 67 22332202

[www.uaysen.cl](http://www.uaysen.cl)



Universidad  
de Aysén

PROTOCOLO CONTRA  
**LA VIOLENCIA SEXUAL**  
Y LA DISCRIMINACIÓN  
**ARBITRARIA**



## PRESENTACION

El Protocolo Contra la Violencia Sexual y la Discriminación Arbitraria que presentamos en este documento, surge del trabajo desarrollado por nuestra casa de estudios el año 2018, ante la necesidad de contar con un procedimiento de actuación adecuado ante posibles casos de violencia sexual o discriminación al interior de nuestra universidad.

Este proceso se inició con la constitución de una comisión ejecutiva compuesta por los académicos Pastor Cea Merino, Elizabeth Ulloa, además de la socióloga y profesional de la dirección de Planificación, Julia Cubillos y la abogada de la Unidad Jurídica, Pía Grandón Cárdenas. Dicha comisión, tuvo como tarea revisar la normativa legal tanto nacional como internacional en torno a la materia, así como también, protocolos de otras universidades chilenas, para a partir de ello, elaborar una primera propuesta de protocolo.

Una vez concluida esta etapa, el protocolo fue sometido a una revisión triestamental en la que participaron académicos, funcionarios y alumnos, conformado una comisión ampliada compuesta por, los profesionales Andrea Foessel, Mariana González, Marcela Hernández, Jeanette Monsalve; los académicos Carlos Zamorano y Ximena Paredes, el presidente de la asociación de funcionarios de la universidad de Ñáysén, Miguel Pérez, además de la representante del centro



de alumnos de la carrera de enfermería Ingrid Pérez, quienes aportaron con comentarios y sugerencias, enriqueciendo de esta manera, el protocolo elaborado inicialmente.

Posterior a ello, las académicas Antonia Santos, Universidad Arturo Prat; Caterina Galaz, Universidad de Chile; Daniela Marzi, Universidad de Valparaíso; Ana María Muñoz, Pontificia Universidad Católica de Chile; Yanira Zúñiga, Universidad Austral de Chile, hicieron comentarios y sugerencias, las que fueron discutidas, analizadas e integradas al protocolo por parte de la comisión ejecutiva.

De esta manera, tras el análisis y trabajo por parte de la Comisión Ejecutiva, hoy la Universidad de Aysén entrega a la comunidad el Protocolo Contra la Violencia Sexual y la Discriminación Arbitraria, instrumento que no solo busca reglamentar situaciones de violencia, acoso o arbitrariedad, si no que especialmente busca instalar una cultura donde prime el respeto y la dignidad de cada persona, e ir aprendiendo día a día de las relaciones de igualdad que debe existir en la educación superior y en la sociedad.

**María Teresa Marshall**  
Rectora

## TITULO I. PRINCIPIOS

**Artículo 1.** El presente protocolo se guía por los siguientes principios para dar garantía de un debido proceso para abordar casos de violencia sexual y discriminación arbitraria:

**a.- Respeto y protección a las personas:** Las partes que intervienen, sean la parte acusadora, la parte acusada y los actores institucionales que arbitran los casos, deben proceder con la discreción y celeridad necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de todas las personas involucradas, en especial, de las personas afectadas. Además, debe procederse con ponderación, cautelando el respeto a todas las partes implicadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. El actuar bajo el principio de protección permite que alguna de las partes implicadas pueda ser asistida o asesorada por algún profesional de su elección que estime pertinente en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requiriese, al margen de los actores que al interior de la Universidad sostienen el procedimiento establecido en este protocolo. Con todo, la Universidad para garantizar una buena convivencia insta al respeto y al trato digno de las personas. La Universidad velará y pondrá especial énfasis en evitar la revictimización de las personas acosador

**b.- Confidencialidad:** Las y los funcionarios designados para investigar las denuncias tendrán la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, por lo que deberán firmar un acuerdo de confidencialidad en el que se comprometen a no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las reclamaciones presentadas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Será responsabilidad de la Universidad entregar toda comunicación oficial, toda vez que se haya resuelto y exista un acto administrativo en el que conste el resultado del proceso de investigación.

**c.- Diligencia y celeridad:** Tanto la investigación como la resolución sobre la conducta denunciada deben realizarse con diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.



Será la máxima autoridad universitaria, en conjunto con la o el funcionario responsable de la Unidad de Equidad de Género, quien establezca, al inicio del procedimiento, los plazos máximos para que la investigación y resolución sean completadas, en función de la posible gravedad de la denuncia.

**d.- Imparcialidad:** Todo el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. 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. En el caso de conflicto de interés, los participantes del proceso de investigación y resolución, están obligados a manifestarlo, quedando debidamente registrado. Si la máxima autoridad lo considera pertinente, quedará inhabilitado para participar en el proceso de investigación.

## TITULO II. DEFINICIONES

### SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO SEXUAL

**Artículo 2.** Los tipos de conductas que reconoce el presente protocolo, aplicados tanto en dependencias de la Universidad, como fuera de ella, por cualquiera que sea miembro de la Comunidad Universitaria, son:

**a.- Hostigamiento por atención sexual no deseada:** Entendido como la expresión por cualquier medio (presencial, virtual o de otra índole), de una atención sexual no deseada y no consentida por la persona hacia la cual va dirigida.

Algunas de las conductas que pueden configurar hostigamiento por atención sexual no deseada son:

- Involucrar a una persona en una o más conversaciones de contenido sexual.

- Realizar comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona que le resultan ofensivos.
- Realizar miradas persistentes y/o lascivas que le incomodan o sugestivas de carácter sexual.
- Emitir sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos.
- Realizar gestos de carácter sexual que resultan ofensivos.
- Incomodar a una persona con excesiva amabilidad, percibiendo la persona afectada un interés sexual que no desea corresponder.
- Espiar u observar clandestinamente a otras personas en lugares reservados, como baños, camarines u otros.
- Exigir injustificadamente pasar tiempo en privado con la víctima sin ser necesario ni con voluntad de la víctima a través de chantaje sexual y/o ejerciendo abuso de poder.
- Realizar llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.
- Otras.

**b.- Hostigamiento por ambiente sexista:** Entendido como un entorno laboral o académico hostil, humillante o intimidatorio, fundado en estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género, orientación e identidad sexual, dirigido a grupos o categorías de personas en general y no hacia una persona en particular (incluye referencias a cuerpos femeninos, a ciclos reproductivos o al ejercicio de la maternidad y paternidad, estereotipos atribuidos a la diversidad sexual, con el fin de avergonzar).

Las conductas que pueden configurar hostigamiento por ambiente sexista son:

- Realizar comentarios homofóbicos, lesbofóbicos, transfóbicos o insultos sexistas para denostar a hombres o mujeres.
- Realizar bromas, chistes o gestos de contenido sexual desagradables humillantes, hostiles u ofensivos.
- Exhibir materiales ofensivos por su carácter sexista, sexualmente provocador o pornográfico, entre otros.
- Otras.





**c.- Acoso sexista o por razón de sexo, género, identidad u orientación sexual:**

Toda conducta o actitud hacia una persona, ya sea gestual o verbal, que atentan contra su dignidad e integridad física o psíquica, degradando sus condiciones de trabajo o estudio, que se funda en estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género, identidad u orientación sexual.

Las conductas que pueden configurar acoso sexista o por razón de género, sexo u orientación sexual son:

- Formular descalificaciones públicas y reiteradas sobre una persona y/o su trabajo vinculadas al sexo, género u orientación sexual.
- Realizar continuos comentarios vejatorios sobre su aspecto físico u orientación sexual.
- Descalificar la sexualidad de una persona, su ideología igualitaria o la valoración del respecto a la diversidad sexual.
- Realizar burlas y represalias por hacer uso de los derechos de maternidad/paternidad, etc.
- Realizar represalias físicas por género, identidad u orientación sexual de las personas.

**d.- Acoso sexual:** Entendido como la realización en forma indebida y por cualquier medio (presencial, virtual o de otra índole) de requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe, bajo la promesa de favorecer y/o la amenaza de perjudicar su situación o sus oportunidades en el ámbito laboral o académico.

Las conductas que pueden calificar como acoso sexual incluye, entre otras conductas:

- Contacto físico innecesario (tocamientos, rozamientos o caricias) con carácter deliberado e innecesario, que incomodan a quien las recibe (pudiendo ser en la cintura, piernas o glúteos, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos en manos o cabeza, etc.).
- Prometer u ofrecer beneficios académicos o laborales, a cambio de favores sexuales.

- Amenazar de perjuicios ante el rechazo de propuestas sexuales (no pasar curso, bajar notas, despido, trabas administrativas deliberadas, etc.).
- Otorgar o conceder ventajas laborales o académicas, a cambio de participar en actividades sexuales.
- Ofrecer dinero o bienes materiales, a cambio de favores sexuales.
- Amenazar o difundir rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.
- Obligar a ver pornografía.
- Realizar invitaciones reiteradas a citas o a iniciar una relación sexual a pesar de manifestaciones de rechazo.
- Obligación a presenciar exhibicionismo (tendencia patológica a mostrar los propios órganos genitales en público) o a presenciar actos sexuales (masturbación o relaciones entre otras personas).

**e.- Violencia sexual:** Entendida como actos que implican la presencia de violencia física, intimidación o el uso de sustancias que ponen a la víctima en situación de vulnerabilidad, para causar un daño grave a la víctima de connotación sexual. Las conductas graves que son constitutivas de delito en el código penal son:

- Agresión sexual o violación.
- Abuso sexual.

**Artículo 3.** Las conductas de hostigamiento (a y b) serán consideradas faltas leves. Las conductas de acoso (c y d) serán consideradas faltas graves. Las conductas de violencia sexual (e) serán consideradas faltas muy graves.

## **SOBRE DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

**Artículo 4.** De acuerdo a la Ley 20.609 en su artículo 2º se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión



o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

**Artículo 5.** De igual forma se recoge el artículo 1 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) donde se entiende por discriminación contra la mujer, “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

**Artículo 6.** Será la máxima autoridad institucional quien determinen, al momento de sancionar, si las conductas discriminatorias corresponden a faltas leves, graves o muy graves.

## **SOBRE AGRAVANTES**

**Artículo 7.** Serán consignadas como agravantes para los casos de violencia y acoso sexual:

- La reiteración en el tiempo, es decir, que la situación haya ocurrido de forma sostenida entre el mismo victimario y la misma víctima.
- Ser reincidente en las conductas de acoso o violencia sexual.

- La existencia de múltiples víctimas.
- La existencia de dos o más victimarios.
- La persona que padece de acoso sexual tenga una relación de dependencia jerárquica y/o asimetría con quien ejerce la conducta, ya sea desde el punto de vista laboral, académico o social.
- Que la justificación de la violencia o acoso sea motivada por la condición de género.
- La edad de la víctima en el caso que sea menor de edad. En tal caso se remitirá el caso a tribunales de familia y fiscalía, ya sea por si se presume vulneración de derechos o delito.

**Artículo 8.** Se reconoce como agravante para la discriminación arbitraria, la establecida en el artículo 12 del código penal, definida como conductas motivadas por la ideología, opinión política, religión o creencias de la víctima; la nación, raza, etnia o grupo social a que pertenezca; su sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, filiación, apariencia personal o la enfermedad o discapacidad que padezca.

### **TÍTULO III. PROCEDIMIENTO INSTITUCIONAL DE DENUNCIAS**

**Artículo 9.** Respecto de la titularidad de la denuncia: Será la persona afectada, o quien la represente, quien pueda realizar la denuncia, considerando lo indicado en el Artículo 11 de este Protocolo.

**Artículo 10.** Sobre la institucionalidad que cautela el debido proceso, se estipula que participarán en el proceso de investigación, sanción e información los siguientes:

**a) Rector/a.** La primera autoridad superior de la Universidad de Aysén tendrá las siguientes funciones:



- Una vez recepcionada la denuncia por la Unidad de Equidad de Género, será informado el o la Rectora en un máximo de 2 días hábiles, quien verificará la información para que la misma siga su curso. Para pronunciarse dispone de un plazo de 48 horas.
- Para instruir el correspondiente sumario o investigación sumaria, el o la Rectora podrá disponer la instrucción o desestimar esta acción, con todo, la desestimación deberá ser debidamente fundada y constar por escrito. No obstante, sin los antecedentes allegados no resulta posible determinar con exactitud la procedencia de instruir o desestimar la instrucción de un procedimiento disciplinario, la autoridad podrá abrir un período de información previa e indagar mayor información para adoptar dicha decisión.
- Cuando los hechos denunciados no resulten constitutivos de infracciones, pero pudieran atentar contra la sana convivencia universitaria, la autoridad podrá arbitrar diversas acciones dirigidas a solucionar la situación denunciada y evitar la reiteración, las cuales podrán ser adoptadas con participación de las organizaciones estudiantiles, académicas y/o del personal de colaboración.
- En el caso de conflictos de interés de los miembros de la comisión de investigación, será el o la Rectora la persona facultada para inhabilitar a algunos de ellos.
- Actuar como ministro de fe, avalando el proceso de elección de los miembros del estamento estudiantil y de personal de colaboración.
- El o la Rectora tendrá la misión de informar por escrito a los implicados, la sanción, si la hubiere.

**b) Unidad de Equidad de Género.** La Universidad contará con una Unidad de Equidad de Género, la que dependerá de Rectoría y que estará compuesta por un(a) coordinador(a) que tendrá como funciones:

- Recepcionar la denuncia o el interés de denuncia para derivar a los receptores vigentes; cautelar el debido proceso frente a denuncias, oficiando como coordinador de la Comisión investigadora; realizar las respectivas derivaciones en caso de atención y reparación a las víctimas en caso que sea necesario; impulsar acciones de prevención de la violencia y acoso sexual, así como de promoción de inclusión y buena convivencia.
- Esta Unidad además es la encargada de llevar un registro de los casos denunciados manteniendo bajo estricta reserva la identidad de los involucrados y la información contenida en los expedientes tendrá un carácter confidencial. Esta información sólo podrá utilizarse en acciones preventivas, informativas y de capacitación dentro de la Universidad de Aysén.

**c) Comisión investigadora previa de denuncias de Acoso y Discriminación arbitraria:** Toda vez que es recibida una denuncia hacia la coordinación de la Unidad de Equidad de Género, se debe constituir la Comisión de Acoso y Discriminación compuesta por:

- Coordinador/a de la Unidad de Equidad de Género.
- Encargado/a de Recursos Humanos de la Universidad de Aysén, si el/la denunciante o acusado es Académico/a o personal de colaboración.
- Encargado/a de Acceso y Desarrollo Estudiantil, si el/la denunciante o acusado es estudiante.
- Abogado/a del área jurídica
- Esta comisión tendrá como funciones realizar una indagación breve de 5 días hábiles, renovables por única vez, que tendrá como objetivo informar a el o la Rectora, la existencia o no de indicios de acoso sexual y/o discriminación arbitraria. De existir indicios, continuará el proceso sumario.

**d) Apoyo psicosocial.** En caso que sea pertinente activar acciones de atención o reparación se derivará a un profesional de la psicología, ya sea de la institución o externo a ella, para atender a la víctima.



**e) Receptores de denuncias.** Actuarán como receptores de denuncia el o la coordinadora de la Unidad de Equidad de Género y otra persona del sexo contrario, facilitando que el/la denunciante pueda escoger a quién le entrega su relato. Los receptores de denuncias, deben ser profesionales con experiencia o capacitación en estrategias de primera acogida a víctimas de violencia y acoso, además de formación en género. Se entiende la recepción de denuncia como el proceso de asesoría informativa, legal y psicológica de primera línea, donde la persona que denuncia es escuchada de manera confidencial, respetando su dignidad y sin solicitud de detalles irrelevantes para ese primer acercamiento. Debe ser un espacio de acompañamiento y contención, procurando no revictimizar, es decir, evitando la reiteración innecesaria del relato de los hechos, la exposición pública de lo ocurrido o de datos que identifiquen a la persona denunciante. Anualmente por resolución interna, se determinará quienes actúan como receptores de denuncias.

**Artículo 11.** Contenido de la denuncia: Las denuncias podrán realizarse de manera verbal o escrita, por medios electrónicos o presenciales, y deberán contener los siguientes requisitos mínimos de presentación:

**a. Denuncia escrita:** Es el documento escrito y firmado que entrega el/la denunciante sobre el o los actos ocurridos que pueden configurar hechos de violencia o acoso sexual, así como de discriminación arbitraria, según el título II del presente protocolo.

**b. Denuncia verbal:** Es el relato oral enunciado por el/la denunciante respecto a él o los actos ocurridos que pueden configurar hechos de violencia o acoso sexual, así como de discriminación arbitraria. El receptor de denuncia deberá levantar un acta la que será firmada por el denunciante. Se insta que cuando ocurra este tipo de denuncia, se proceda con la grabación en audio, siempre que sea consentido por el/la denunciante, para tener un registro más fidedigno del relato del denunciante.

Ambos tipos de denuncias deben referirse a:

1. Identificación del afectado/a (nombre, run, domicilio, teléfono).
2. Nombre, descripción física, vestuario, etc., de la persona denunciada. En el caso de conocer al denunciado señalar unidad donde este último se desempeña.
3. Lugares, fechas, horarios, testigos.
4. Descripción de los hechos.
5. Descripción de cómo el incidente hizo sentir a la víctima.
6. Cualquier evidencia documental, si la hubiese.

Con todo, aun cuando la denuncia no contenga toda la información que se requiere, el funcionario que la reciba deberá entregar al/la denunciante una copia de ésta, haciendo constar fecha de su recepción y remitir a la autoridad competente para efectos de que esta última conceda el plazo correspondiente para complementarla.

**Artículo 12.** En el caso de personas menores de edad, si de la denuncia se desprende la ocurrencia de violencia sexual, estos hechos deberán denunciarse ante el organismo pertinente.

**Artículo 13.** Si de la denuncia se desprende hostigamiento, acoso y/o violencia sexual, estos hechos deberán denunciarse a las entidades competentes para que realicen la investigación, en el caso de los trabajadores que ejercen labores o presten servicios.

**Artículo 14.** Notificar al denunciante y al afectado. Deberá comunicarse al/la denunciante y al afectado/a por los hechos denunciados toda decisión que disponga o desestime la instrucción de un sumario administrativo o de una investigación sumaria, según corresponda, y sobre los actos terminales que eventualmente se dicten en dichos procedimientos, siempre que tales personas se hayan individualizado voluntariamente ante la autoridad para efectos de la respectiva comunicación.





## TÍTULO IV. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

### SOBRE ATENCIÓN A VÍCTIMAS

**Artículo 15.** Todo el procedimiento institucional cautelará la dignidad de la persona denunciante y evitará la revictimización.

**Artículo 16.** Particularmente la persona receptora de la o las denuncias, se abstendrá de formular observaciones consistentes en opiniones de índole personal o subjetiva, así como también evitará realizar preguntas que pudieren menoscabar a la persona afectada.

**Artículo 17.** Todo/a funcionario/a de la Universidad que intervenga en cualquier acto que se contemple en el presente protocolo y/o procedimientos disciplinarios que eventualmente se instruyan en esta materia, tendrá la obligación de respetar el deber de confidencialidad y de resguardar el debido respeto a la intimidad y los derechos que asisten al/la denunciante, denunciado/a, afectados/as y testigos. Cualquier infracción a esta obligación, será objeto de responsabilidades administrativas o de otra índole, para lo cual deberá tenerse especialmente en cuenta lo dispuesto en los estatutos legales que resultaren pertinentes.

**Artículo 18.** Para una óptima atención del denunciante, los Receptores de denuncias y miembros de la comisión investigadora, recibirán entrenamiento y capacitación para el buen desempeño de su tarea.

**Artículo 19.** Para toda instancia de atención presencial se proporcionará un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que éstas ameritan, para que el/la denunciante, afectados/as y testigos pueden ser escuchados en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos.

**Artículo 20.** La/s persona/s afectada/s por los hechos denunciados, podrá buscar apoyo y utilizar los medios e instancias dispuestas por el presenta protocolo, y se procurará evitar las reiteraciones innecesarias de su relato de los hechos.

## **MEDIDAS DE PROTECCIÓN**

**Artículo 21.** La Unidad de Equidad de Género, en un plazo máximo de 5 días hábiles, después de recepcionada la denuncia, deberá adoptar medidas de protección que fueren necesarias a favor de la víctima durante el proceso de investigación y posterior a ellas.

**Artículo 22.** Serán consideradas medidas de protección durante la investigación:

- La reubicación del puesto de trabajo.
- Prohibición de contacto directo con la víctima (por vía presencial, electrónica, telefónica, red social u otra).
- Ajuste de calendario de evaluaciones.
- Reducción de carga académica.
- Reubicación de curso o sección.
- Flexibilidad de trámites fijados en calendario académico.
- Otras que se estimen pertinentes y que protejan a la víctima.

**Artículo 23.** Toda medida de protección será instruida directamente por la Unidad de Equidad de Género, deberá ser acatada por la unidad académica o administrativa respectiva, con el propósito de colaborar y lograr su adecuada implementación del resguardando de la dignidad e intimidad de los involucrados. La omisión de una medida de protección dispuesta por la Unidad de Equidad de Género, podrá conducir a acciones disciplinarias o responsabilidades administrativas o de otra índole acorde a los reglamentos vigentes en la institución.

**Artículo 24.** Las medidas de protección podrán ser solicitadas por el afectado o quien lo represente, una vez que se realice la denuncia.



**Artículo 25.** La Universidad podrá orientar a los denunciantes en la búsqueda de otras medidas legales y protectoras disponibles fuera de la Universidad de Aysén.

## MANEJO DE LA INFORMACIÓN

**Artículo 26.** Con el propósito de resguardar toda información recopilada durante el proceso investigativo, ésta no será provista a terceras personas a no ser que exista un riesgo inminente o sea requerida legalmente por un tribunal.

**Artículo 27.** La custodia, almacenamiento y sistematización de la información será responsabilidad de la Unidad de Equidad de Género, quien habilitará un espacio físico que garantice el adecuado resguardo de aquella, al que solo tendrá acceso el Coordinador y quien a este le subroge o designe.

## SOBRE SANCIONES

**Artículo 28.** La sanción para los estudiantes, será establecida en virtud de la gravedad de los hechos, y según proceda en el Reglamento de Conducta de la Universidad. Además, si se considera pertinente, se podrán originar penas accesorias como la pérdida o la inhabilidad temporal para acceder a cargos de representación estudiantil, becas, ayudantías y otros reconocimientos o beneficios proporcionados por la Universidad de Aysén. Si la sanción es por violencia sexual, corresponderá la expulsión inmediata.

**Artículo 29.** La sanción para Académicos y personal de colaboración en calidad de contrata y planta, será establecida en virtud de la gravedad de los hechos, considerando lo establecido en el Estatuto Administrativo. Si la primera autoridad lo considera pertinente, se podrán originar penas accesorias como la pérdida o la inhabilidad temporal para acceder a becas, sabáticos, premios y otros beneficios proporcionados por la Universidad de Aysén. Si la sanción es por violencia sexual, corresponderá la desvinculación inmediata de la institución.

**Artículo 30.** La sanción para personal contratado por el código del trabajo o a honorarios, será establecida considerando lo indicado en su contrato con la Universidad de Aysén.

### **SOBRE FALSAS DENUNCIAS, INJURIAS O CALUMNIAS**

**Artículo 31.** En el caso de denuncia/s falsa/s, acarrearán las responsabilidades que resultaren procedentes, tanto para el denunciante como para cualquier otro que maliciosamente hubiere vertido dichos o proporcionado antecedentes contrarios a la verdad en cualquier etapa del procedimiento investigativo.

En el caso que se demostrara que alguno de los implicados en el procedimiento no ha actuado de buena fe, se aplicará la normativa reglamentaria y legal que corresponda a objeto de sancionar este hecho.

### **CONFLICTO DE INTERÉS E INFORMACIÓN RELEVANTE PARA UN DEBIDO PROCESO**

**Artículo 32.** Toda persona que participe en un proceso de orientación, investigación y sanción por acoso o violencia sexual y que tengan conflictos de interés con los denunciantes y/o denunciados, deberá comunicar de inmediato este conflicto a la comisión investigadora, instancia que deberá tomar las medidas necesarias para no afectar el proceso.

**Artículo 33.** Los denunciantes podrán solicitar a la máxima autoridad universitaria la impugnación de uno o más integrantes de la comisión, cuando estimen que concurre algún conflicto de interés, sin necesidad de explicar ni probar la inhabilidad solicitada.

### **SOBRE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE CULTURA DE LA NO VIOLENCIA.**

**Artículo 34.** Con el propósito de divulgar y unificar una cultura



de no violencia en la Universidad de Aysén, la Unidad de Equidad de Género velará por la planificación y ejecución anual de acciones en conjunto con las Unidades Académicas (Departamentos, Carreras, Facultades o las que existan), Unidades Administrativas (Vicerrectorías, Direcciones o las que existan), así como organizaciones estudiantiles y de funcionarios de la Universidad. Dicho plan contará con un presupuesto formalmente establecido.

Las acciones de prevención y promoción deberán estar inmersas de forma directa y explícita en el Plan de Desarrollo Estratégico Institucional y alineadas a la Política institucional de Equidad de Género, siendo las máximas autoridades de la Institución las encargadas de velar por su correcta implementación. Se entenderán como acciones de prevención y promoción cambios curriculares en la formación obligatoria que incorporen la perspectiva de género; la paridad en la distribución de cargos y composición de comisiones; campañas de sensibilización en general; entre otras.

**Artículo 35.** Entrega de información. La Universidad, deberá mantener una casilla de correo, para entregar información sobre el protocolo orientando el procedimiento a seguir en caso de interés manifiesto por realizar una denuncia. Se debe asegurar la debida protección de confidencialidad de quien consulta, razón por lo que la casilla de correo sólo la usará el/la Coordinador de la Unidad de Equidad de Género. Además, la Universidad deberá tener a disposición física y virtual el presente protocolo, los actos administrativos que definan a los integrantes de las comisiones y receptores de denuncias, así como todo el material educativo que oriente su aplicación.

**Artículo 36.** Como medidas preventivas, la universidad adecuará los contratos a honorarios atendiendo a las normas sobre probidad y buenas prácticas laborales, de manera que el personal que se suscriba a esos convenios considere el presente protocolo. De igual forma, se incorporará tanto en las licitaciones como en los convenios para contratar servicios a empresas, la consideración del presente protocolo.

**Artículo 37.** Todos los componentes de este protocolo entrarán en plena vigencia en 2018 y tendrá carácter retroactivo desde la fecha de la Ley que crea la Universidad de Aysén. Los procedimientos de denuncia e investigación, así como las medidas de protección serán implementados de forma inmediata. Además, se considerará una revisión cada dos años. Sin embargo, sugerencias de mejora de serán enviadas a la Unidad de Equidad de Género quién someterá a revisión y posterior incorporación.

**Artículo 38.** Para el desarrollo de las acciones de prevención, como atención psicológica con un profesional externo a la Universidad, la institución proveerá de un financiamiento anual estable, el que de no ocuparse enteramente será devuelto a las arcas institucionales.

**Artículo 39.** El incumplimiento de este protocolo será sancionado conforme a los reglamentos vigentes según cada estamento, así como personal de servicio, todos miembros de la comunidad universitaria.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Artículo 40.** Para la pronta constitución de la Unidad de Equidad de Género, la Universidad deberá disponer de una oficina que garantice la atención adecuada, así como el resguardo de la información. El o la coordinadora del primer periodo de funcionamiento de la Unidad deberá ser un profesional en calidad de contrata o planta, obtenido a través de concurso público o de la reubicación de un profesional de la Universidad que cumpla con el perfil requerido. El cargo en su primer periodo de funcionamiento podrá contar con al menos media jornada de trabajo.

LA VIOLENCIA SEXUAL  
PROTOKOLO KONTRA  
LA VIOLENCIA SEXUAL  
Y LA DISCRIMINACIÓN  
ARBITRARIA

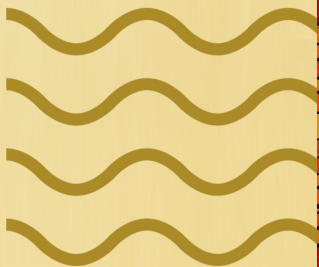


Universidad  
de Aysén

PROTOCOLO CONTRA LA VIOLENCIA SEXUAL  
Y LA DISCRIMINACIÓN  
ARBITRARIA



Universidad  
de Aysén



[www.uaysen.cl](http://www.uaysen.cl)

