



# Universidad Andrés Bello

## Protocolo de Prevención y Enfrentamiento al Acoso Sexual

UNAB-DGDE-PE-006

| 6       | 04-09-2018 | Secretaría General | Nuevo texto            |
|---------|------------|--------------------|------------------------|
| Versión | Fecha      | Elaborado          | Descripción del Cambio |

EL PRESENTE DOCUMENTO HA SIDO DESARROLLADO PARA USO EXCLUSIVO DE LOS EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD ANDRÉS BELLO QUIENES DEBERÁN MANTENER ESTRICTA RESERVA FRENTE A TERCEROS RESPECTO DEL CONTENIDO DEL DOCUMENTO, EN CONSECUENCIA, UNIVERSIDAD ANDRÉS BELLO, NO ASUME RESPONSABILIDADES RESPECTO DE SU USO INADECUADO y/o POR PERSONAS NO AUTORIZADAS.

## I. INTRODUCCIÓN

### **Artículo Primero. - Objeto del Protocolo**

Este Protocolo de carácter vinculante para toda la comunidad, tiene por objeto aportar a la construcción de espacios igualitarios, seguros y libres de violencia de género, para estudiantes y diseñar estrategias orientadas a prevenir nuevas situaciones, proporcionando mecanismos para orientar situaciones de violencia sexual y brindar apoyo, acompañamiento, contención y orientación a quienes han sido víctimas de ésta.

### **Artículo Segundo. - Objetivo, Áreas del Aplicación y Alcance**

A través de este Protocolo se busca proporcionar espacio de respeto y no discriminación mediante la prevención, instrucción y acompañamiento a las personas que denuncien situaciones de esta naturaleza, asegurando un canal único y eficiente de recepción de denuncias que garantice la correspondiente confidencialidad.

Este Protocolo de carácter vinculante se aplica a situaciones que puedan ser consideradas conductas de violencia sexual o de connotación sexual entre los distintos actores presentes en la comunidad universitaria, específicamente se aplica en los casos en que un Trabajador o Trabajadora cometa conductas de esta naturaleza con respecto a un alumno o alumna, como también en el caso de que estas conductas sean cometidas por un alumno o alumna hacia otro estudiante, Trabajador o Trabajadora.

Este protocolo se aplicará en los recintos y lugares que utilice la Universidad para cumplir sus funciones o actividades, o fuera de ellos tratándose de actividades académicas de extensión, deportivas o cualquiera otra en que los alumnos participen, siempre que se trate de actividades conocidas y autorizadas por la Universidad.

Este Protocolo no se aplicará a las situaciones de este tipo de conductas que sean cometidas entre Trabajadores de la Universidad, en cuyos casos se aplicará el Código de Conducta y Ética y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Será responsabilidad de las autoridades universitarias la implementación de este Protocolo en todos los niveles. Por su parte, todos los miembros de la comunidad universitaria tienen la obligación de informarse del Protocolo y las obligaciones que de éste derivan.

## II. DEFINICIÓN DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

### **Artículo Tercero. - Conductas constitutivas de Acoso sexual u Hostigamiento Sexual**

- i. **Acoso Sexual Universitario:** Requerimientos de carácter sexual que una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, no consentidos por quien los recibe y que atenten contra la dignidad o integridad psicológica y/o física y/o que amenacen o perjudiquen sus actividades académicas o la oportunidad de

proseguir sus estudios al traducirse en un ambiente educativo hostil, ofensivo o intimidante para la víctima.

El rechazo explícito no representa un requisito para identificar una situación como acoso sexual, especialmente cuando la persona objeto del comportamiento indeseado se siente intimidada por encontrarse en una situación jerárquica inferior.

- ii. **Hostigamiento:** El hostigamiento sexual típico consiste en la conducta física, verbal o escrita, que se da de manera reiterada y que posee naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas.

Se entenderá también acoso u hostigamiento sexual, los comentarios que provocan menoscabo o discriminación de género.

### **III. PROCEDIMIENTO**

#### **Artículo Cuarto. - De la Orientación**

El afectado o afectada podrá recurrir a la Secretaría General, la cual recibirá el primer requerimiento en materia de conductas de la naturaleza a las cuales se refiere este Protocolo. La Secretaría General tendrá la obligación de resguardar confidencialidad y dar el soporte además de entregar la información suficiente respecto de la situación presentada en los términos que se indican en el presente protocolo.

Tras esto, la persona afectada es responsable de decidir si formaliza la denuncia.

#### **Artículo Quinto: De las Denuncias**

La denuncia formal de una conducta de las contenidas en el presente Protocolo podrá ser realizada a través de dos modalidades: (i) directamente al Secretario General, en forma oral o escrita o (ii) enviando un correo electrónico al Secretario General, a la casilla electrónica [denuncias@unab.cl](mailto:denuncias@unab.cl).

Las denuncias pueden ser realizadas por cualquier persona que se sienta afectada por una situación de acoso sexual de aquellas descritas en el Capítulo II. Sin embargo, deberá ser una denuncia efectuada responsablemente. La Universidad podrá instruir sumarios o adoptar medidas en contra la persona que haya efectuado una denuncia temeraria y sin ningún sustento o realizada con el sólo ánimo de perjudicar a una persona, sea otro estudiante o un Trabajador o Trabajadora.

La denuncia deberá contener los datos necesarios para su adecuada inteligencia, esto es, al menos, la identificación del denunciado, de la víctima o afectado – salvo en los casos en que la víctima solicite confidencialidad en los términos que más abajo se detallan--y una narración detallada de los hechos que la sustentan. Asimismo, deberá acompañar

todos los antecedentes que sustenten la denuncia y señalar un correo electrónico de notificación.

Las denuncias anónimas o de terceros sin autorización de la víctima no darán lugar a investigación ni ninguna acción de las establecidas en este Protocolo, sin perjuicio de la excepción indicada en el Acápito IV.

#### **Artículo Sexto. -De la Admisibilidad de la Denuncia**

Recibida la denuncia, el Secretario General revisará el mérito de los antecedentes aportados y dispondrá que se inicie la correspondiente investigación si considera que del mérito del relato y antecedentes aportados existen elementos de las conductas definidas en el artículo Tercero.

#### **Artículo Séptimo. - De las Medidas Provisionales de Resguardo y apoyo al denunciante y/o víctima**

La Universidad adoptará, de acuerdo con los antecedentes iniciales, las medidas provisionales de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de espacios físicos o redistribución del horario de clases, o las que se estimen pertinentes considerando la gravedad de los hechos.

Asimismo, ofrecerá a través de la Dirección General de Desarrollo Estudiantil, un proceso de acompañamiento breve y apoyo psicológico voluntario, que no constituye psicoterapia, como medida de contención y orientación en relación al hecho denunciado. La medida anterior será ofrecida a denunciante y/o denunciados que sean estudiantes de la Universidad.

El denunciante podrá voluntariamente aceptar o rechazar este apoyo. En caso de aceptarlo, sus datos serán derivados a Directora de Bienestar de la Dirección General de Desarrollo Estudiantil, quién derivará al profesional (psicóloga o psicólogo) de Bienestar del campus correspondiente al denunciante o denunciado, siendo aquél quien tomará contacto con el estudiante para coordinar reunión de acogida y contención.

En cualquier caso, sea que el denunciante o denunciado acepte o rechace el acompañamiento psicológico, deberá quedar un registro por escrito con su firma. La firma de esta constancia será solicitada al estudiante por Secretaría General al momento de entrevistar al respectivo denunciante o denunciado.

#### **Artículo Octavo. - Del Inicio de la Investigación**

La investigación se inicia con la resolución del Secretario General de apertura del procedimiento, en la cual se debe designar a un investigador. Esta resolución se

comunicará al denunciante por el medio de notificación que haya designado en su denuncia.

El investigador deberá contar con contrato indefinido en la institución y no pertenecer a la misma unidad de alguno de los involucrados en la denuncia. Asimismo, deberá ser imparcial, sin que tenga ningún vínculo familiar, de parentesco o de amistad con los involucrados.

#### **Artículo Noveno. - Del Debido Proceso**

El investigador designado, en ejercicio de sus facultades de investigación, deberá respetar en todo momento el debido proceso, esto es, actuar dentro del marco establecido en el presente protocolo, con apego a los reglamentos vigentes, permitiendo tanto al denunciante como al denunciado que realicen sus descargos y defensas y que ejerzan los derechos que les asistan. Cualquier infracción por parte del investigador a estas normas motivará la destitución en forma inmediata de su calidad de investigador.

El investigador garantizará a todas las partes el derecho a ser oídas si es que quieren declarar. Del mismo modo podrá interrogar a las personas que cada parte solicite y que puedan tener conocimiento de los hechos. Además, mientras dure su investigación podrá recibir documentos o cualquier medio de prueba que presenten las partes siempre que sean pertinentes con la investigación.

De todas las actuaciones realizadas por el investigador quedará registro, el cual podrá ser consultado por los interesados directos una vez concluida la investigación.

#### **Artículo Décimo. - Del procedimiento de investigación**

La investigación constará por escrito y deberá ser llevada en estricta reserva, para lo cual se procurará resguardar rigurosa confidencialidad de la identidad de los involucrados y el contenido de los hechos denunciados respecto de terceros.

Iniciada la investigación por parte del Investigador, se notificará al denunciado de la existencia de la denuncia y el inicio de una investigación. Esta notificación se hará personalmente o en el correo electrónico señalado a la Universidad.

El investigador citará a declarar a las partes por separado dentro de los 5 días siguientes de la notificación.

En la citación con el denunciado el investigador le indicará los hechos de lo que es acusado y le entregará al denunciado los antecedentes constitutivos de la denuncia, para luego de esto efectuar los descargos correspondientes y entregar los medios de prueba necesarios. Sin perjuicio de lo anterior, el denunciado, si así lo estima, puede reservarse el derecho a presentar sus descargos en la primera citación y deberá dentro de un plazo

máximo de 5 días hábiles, hacer llegar su defensa por escrito y presentar los medios probatorios al investigador.

De ser necesario, el investigador abrirá un término probatorio que no podrá exceder de 5 días hábiles y en él deberán rendirse todas las probanzas ofrecidas, siempre que el investigador lo estime pertinente para el caso.

Podrá, además, realizar las diligencias que estime necesarias y que permitan el esclarecimiento de los hechos y la determinación de responsabilidad por parte de los involucrados, tales como:

- a) Requerir información a las distintas unidades respecto de los hechos denunciados para determinar la existencia de atenuantes o agravantes de responsabilidad.
- b) Constituirse en el lugar de los hechos u otros lugares relevantes para efectuar inspección personal.

El investigador estará obligado a llevar un expediente debidamente foliado, que incorpore todas las actuaciones y presentaciones realizadas y las fechas de las mismas, como, asimismo, los medios de prueba acompañados.

Todas las resoluciones que se dicten en el proceso de investigación deberán ser notificadas a los involucrados dentro del plazo de 2 días hábiles de su dictación.

#### **Artículo Undécimo. – De las Notificaciones, de los plazos que establece el Protocolo y del plazo de la Investigación**

Las notificaciones, se efectuarán mediante correo electrónico a las partes registrado en la base de datos de la Universidad o de la forma que hayan solicitado en sus presentaciones.

Los plazos que contempla este Protocolo son de días hábiles, excluyéndose sábados, domingos y festivos los que se considerarán inhábiles.

El proceso de investigación deberá realizarse en un plazo no superior a 30 días hábiles contados desde que se dicta resolución de apertura del procedimiento, al término de los cuáles el investigador declarará cerrada la investigación. Este plazo podrá prorrogarse, por una sola vez, por un plazo máximo de 5 días hábiles, en razón de existir diligencias pendientes indispensables para el éxito de la investigación.

#### **Artículo Duodécimo. - Del Informe del investigador**

La investigación finalizará con un informe final emitido por el investigador, el cual contendrá: (i) la individualización de él o los denunciados, (ii) la relación de los hechos, (iii) la declaración y alegaciones de las partes, (iii) el detalle de los medios de prueba

rendidos, (iv) indicación de los medios por los que se han dado por establecidos los hechos; (v) la indicación del investigador respecto a la gravedad de los hechos, (vi) las conclusiones y (vii) la sanción o medida recomendada si es que la hubiese o la recomendación de sobreseimiento. El investigador tendrá 10 días hábiles para evacuar este informe y la prueba será apreciada en conciencia.

#### **Artículo Décimo Tercero: De la Resolución Final**

Recibido el informe del investigador, el Secretario General deberá revisar el mismo y en base a los antecedentes podrá ratificar, modificar las sanciones o medidas propuesta por el investigador, de acuerdo al mérito del proceso, los medios de prueba apreciados en conciencia y la concurrencia de circunstancias modificatorias de responsabilidad. Lo anterior lo hará mediante resolución final fundada, la cual deberá dictarse en un plazo máximo de 10 días hábiles de recibido el informe del investigador.

#### **IV. CONFIDENCIALIDAD**

La Universidad, velará en todo momento por proteger la identidad de los involucrados, tanto denunciante, denunciado y testigos, como asimismo proporcionará el debido resguardo de la información y antecedentes recabados de éstos. En este sentido, UNAB tomará todas las medidas a su alcance para evitar filtraciones, velando porque los expedientes de denuncia se mantengan en lugar cerrado y sin acceso al público. Para el caso que existiere un robo en las dependencias de UNAB o que por cualquier causa no imputable a UNAB se filtrare información, UNAB no será responsable de los perjuicios que ello ocasionare.

En caso en que el denunciante expresamente haya solicitado que su nombre sea mantenido en reserva del denunciado, se accederá a su solicitud, siempre y cuando la denuncia tenga una descripción acabada de los hechos y todos los datos para su debida inteligencia por parte del denunciado. Su identidad no será revelada para los casos en que se deseche la denuncia, salvo que el denunciado haya hecho uso del derecho consagrado en el párrafo siguiente. Por su parte, para el caso en que se acoja la denuncia, se podrá revelar su identidad al denunciado, siempre que firme el documento señalado en el párrafo siguiente.

Con todo, en los casos de reserva de identidad, el denunciado podrá solicitar que, para efectos de su defensa, se le revele la identidad el denunciante. Dicha solicitud deberá ser por escrito y fundamentada, dentro de los 5 días hábiles de ser notificado de la denuncia. En estos casos, UNAB accederá a su petición siempre y cuando suscriba un documento elaborado por la Universidad, en que se obligue a guardar absoluta confidencialidad de la persona del denunciante y a no tomar acciones de ninguna naturaleza contra el denunciante, menos aquellas tendientes a hostigarlo o re-victimizarlo. Una vez conocido por el denunciado la persona del denunciante, se le concederá un nuevo plazo de 5 días hábiles para contestar la denuncia.

El deber de confidencialidad será exigible desde el momento en que el Secretario General recibe la denuncia. En particular, tanto el Secretario General, investigador de la causa y juez designado están obligados a mantener absoluta confidencialidad respecto de la información y documentos a que tengan acceso en el desempeño de sus funciones, la que permanecerá vigente en el tiempo aún terminado el proceso. La eventual infracción a esta obligación por parte del Secretario General, Investigador y Juez los hará incurrir en responsabilidad administrativa, pero en ningún caso hará responsable a la Universidad de los perjuicios que de ello se devenguen.

## **V. SANCIONES**

Las sanciones que establece este Código son las siguientes:

### **a) Para el caso que el infractor sea un alumno de la Universidad:**

- i) Leves; desde amonestación escrita (sanción formal impuesta al alumno, de la cual se dejará constancia en su ficha académica) hasta suspensión académica por un máximo de quince días,
- ii) Menos graves; suspensión de actividades académicas por más de quince días y hasta treinta días,
- iii) Graves; suspensión por más de treinta días y hasta sesenta días,
- iv) Gravísimas; desde suspensión por uno o dos semestres, hasta expulsión de la Universidad. En el caso de suspensiones por uno o dos semestres, la sanción se aplicará a partir desde el primer día del semestre siguiente a aquel en el cual la sentencia hubiera quedado ejecutoriada. Para efectos administrativos, se aplicará al alumno los criterios de retiro temporal.

Respecto de las sanciones leves y menos graves, el juez podrá de oficio o a solicitud del investigador, establecer la opción de cumplimiento de sanciones alternativas por el plazo y periodo que establezca, que sustituya parcial o totalmente la sanción. Estas podrán ser; trabajos comunitarios o sociales, ejercicios de capacitación, realización de talleres u otros de similar naturaleza que tengan carácter compensatorio o rehabilitatorio.



**b) Si el infractor es un trabajador de la Universidad, con contrato de trabajo:**

Se le aplicarán las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden, a saber:

- i) Amonestación verbal.
- ii) Amonestación por escrito.
- iii) Traslado de puesto de trabajo, en conformidad al artículo 12 del Código del Trabajo.
- iv) Descuento de hasta un 25% de la remuneración diaria del sancionado.
- v) Terminación de contrato de trabajo sin derecho a indemnización, en conformidad al artículo 160 del Código del Trabajo.

**c) Si el infractor es un colaborador sin contrato de trabajo o con contrato a honorarios:**

Podrá ponérsele término anticipado a su contrato de prestación de servicios por incumplimiento de las obligaciones emanadas del mismo.

Se reitera en este punto que si las personas involucradas en la situación de acoso sexual (tanto denunciante como denunciado) fueran trabajadores con contrato de trabajo de la Universidad, todo lo relativo a la denuncia, procedimiento de investigación y sanción será regulado de acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Para la aplicación de estas sanciones tanto el Investigador al momento de su informe como el Juez al momento de su Resolución final tendrán en consideración los siguientes criterios: (i) gravedad de la conducta; (ii) reincidencia; (iii) cantidad de denuncias recibidas contra un denunciado respecto de conductas reguladas en este Protocolo, (iv) existencia de perjuicios al afectado, (v) abuso de superioridad

Con todo, en el caso que el denunciado sea un alumno, y ha sido previamente sancionado en virtud de este Protocolo con una sanción leve, para el caso que se inicie en su contra una nueva investigación en virtud de las conductas que sanciona este Protocolo y se concluya su responsabilidad, el rango de sanción comenzará en menos grave y se aplicará en virtud de los criterios establecidos en el párrafo anterior.

En el caso que el denunciado sea un trabajador de la Universidad, y ha sido previamente sancionado en virtud de una sanción de amonestación verbal o escrita, para el caso que se inicie en su contra una nueva investigación en virtud de las conductas que sanciona este Protocolo y se concluya su responsabilidad, el rango de sanción comenzará en amonestación escrita.

## **VI. SOBRESEIMIENTO**

Cuando del mérito de los antecedentes aparezca que los hechos no son constitutivos de acoso sexual y/o se concluya la inocencia del denunciado, la Resolución Final ordenará el sobreseimiento del denunciado.

## **VII. APELACIÓN**

Notificada que sea la Resolución Final, denunciante y denunciado tendrán el plazo de 5 días hábiles para apelar ante el Rector, mediante escrito fundado y acompañando nuevos antecedentes, si los hubiese. El Rector fallará dentro del plazo de 10 días y este fallo será inapelable.

Sin embargo, (i) cuando el infractor sea un alumno y la sanción sea suspensión efectiva de un semestre o más, sin posibilidad de penas alternativas o estas no sean aceptadas por el inculpado, o pena de expulsión, (ii) el infractor sea empleado, que haya sido sancionado con el término de contrato de trabajo o (iii) el infractor sea un colaborador y se le haya puesto término anticipado a su contrato de prestación de servicios la apelación se interpondrá ante un Tribunal constituido por el Vicerrector Académico, el Vicerrector de Investigación y Doctorado y el Vicerrector de Servicios Universitarios y Asuntos Estudiantiles, dentro del plazo de cinco días, por escrito, debidamente fundada y acompañando nuevos antecedentes, si es que existieren. El Tribunal resolverá dentro del plazo de diez días de interpuesto el recurso, y su decisión será inapelable.




## **VIII. DE LA DIFUSIÓN Y PREVENCIÓN**

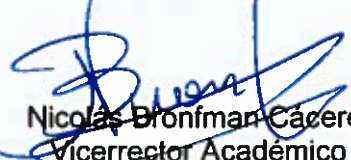
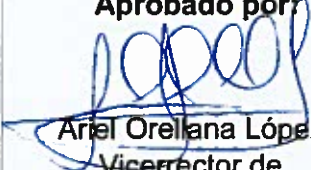


A objeto de reducir las condiciones que facilitan la ocurrencia de conductas relacionadas con violencia sexual, la Universidad desarrollará, programas de capacitación, prevención y sensibilización a todos los integrantes de la comunidad universitaria. La Secretaría General llevará un registro de los casos denunciados, manteniendo estricta reserva de la identidad de los involucrados

## IX. VIGENCIA

Las disposiciones de este Reglamento entrarán en vigencia una vez que haya sido publicado el Decreto que lo aprueba y oficializa.

## PROTOCOLIZACIÓN

|  |   |  |
|--|---|--|
| <b>Elaborado por:</b><br><br>Camila Errázuriz<br>Secretaría General | <b>Revisado por:</b><br><br>Mónica Daza<br>Dirección General de<br>Asuntos Estudiantiles | <b>Revisado por:</b><br><br>Vicente Cáceres<br>Director General de<br>Desarrollo Estudiantil |
| <b>Fecha:</b>  | <b>Fecha:</b>   | <b>Fecha:</b>  |

|  |   |   |   |
|--|---|---|---|
| <b>Aprobado por:</b><br><br>Nicolás Bronfman Cáceres<br>Vicerrector Académico | <b>Aprobado por:</b><br><br>Ariel Orellana López<br>Vicerrector de<br>Investigación y Doctorado | <b>Aprobado por:</b><br><br>Alejandro Zamorano<br>Vicerrector de Servicios<br>Universitarios y Asuntos<br>Estudiantiles | <b>Aprobado por:</b><br><br>Fernando Azofeifa<br>Secretario General<br>Encargado de Prevención<br>de Delitos |
| <b>Fecha:</b>  | <b>Fecha:</b>   | <b>Fecha:</b>   | <b>Fecha:</b>   |

