

## **PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GENERO Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

### **POLÍTICA DE LA UNIVERSIDAD**

El **ACOSO SEXUAL**, la **VIOLENCIA DE GÉNERO** y la **DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA** son conductas que están totalmente prohibidas en la Universidad del Desarrollo y se consideran abusivas e inaceptables en nuestra comunidad universitaria.

La Universidad del Desarrollo se compromete a salvaguardar todos los derechos reconocidos por ley y a generar un entorno garante de su debida protección.

Es por ello, que se compromete a hacer cuanto esté a su alcance para proteger la dignidad de las personas, y en aras a mantener y crear un ambiente laboral y académico respetuoso, establece la aplicación del presente Protocolo como vía de prevención y tratamiento para dar solución a estas conductas.

Con este objetivo, la UDD afirma de forma tajante que no tolerará casos de acoso sexual, violencia de género ni discriminación arbitraria, pues constituyen actos de abuso y discriminación y, al mismo tiempo, inciden negativamente en el respeto de otros derechos fundamentales garantizados en la Constitución Política de la República de Chile, atentando directamente contra el derecho a la integridad física y psíquica, derecho a la igualdad ante la ley, el derecho y protección a la vida privada, el derecho a la seguridad individual, derecho a la no discriminación y el derecho a una educación libre de amenazas y violencia.

Para lo anterior, esta casa de Estudios, complementando y perfeccionando las herramientas existentes a la fecha, aprueba el presente Protocolo como un medio eficaz que contribuya a garantizar el derecho de todas las personas a disfrutar de un ambiente sano de estudio, investigación y trabajo, exento de cualquier discriminación, respetándose en todo momento los derechos fundamentales que son promovidos y protegidos por la Universidad y la dignidad de todos los integrantes de nuestra comunidad.

### **PRINCIPIOS RECTORES**

Las actuaciones de la Universidad frente a estas conductas atentatorias, estarán fundamentadas por sus valores institucionales de compromiso con el desarrollo de una sociedad de personas libres; adhesión al humanismo cristiano; la libertad de pensamiento, diversidad y su libre expresión; la no discriminación y valoración de la diversidad; y además de los siguientes principios:

- a) **Igualdad:** Todos los integrantes de la comunidad universitaria tienen derecho a un trato igualitario y sin discriminación. Se rechazan conductas de discriminación basadas en la orientación sexual, el sexo, la identidad de género, la religión, la etnia o cualquier otro tipo de discriminación.

- b) **Dignidad y respeto:** Se garantizará el respeto y la dignidad de las personas involucradas en el caso concreto, ya sea la dignidad de la presunta víctima o del presunto agresor u ofensor, asegurando un trato imparcial a todos involucrados.
- c) **Denuncia:** Cualquier integrante de la Comunidad Universitaria puede denunciar los casos de acoso sexual, violencia de género o de discriminación de que sea víctima el mismo u otra persona.
- d) **Acceso:** Se velará por que la atención y asesoramiento a las víctimas de acoso, violencia o discriminación se realice de una forma integral, dándoles acceso y orientación sobre las Unidades a las que debe recurrir y las medidas de apoyo implementadas por la Universidad.
- e) **Confidencialidad:** Se procurará mantener la confidencialidad en todas las instancias a que haya lugar, desde el momento en que se solicita ayuda, hasta el momento en que se hace la denuncia, y durante todo el procedimiento de mediación, de investigación y resolución.
- f) **Diligencia y celeridad:** Tanto la investigación, como la resolución del asunto en concreto debe realizarse con la mayor diligencia y celeridad posible, evitando demoras indebidas.
- g) **Cooperación:** Todos los integrantes de la comunidad universitaria se encuentran obligados a cooperar con las investigaciones, debiendo concurrir además a las citaciones que se hagan en calidad de testigos.
- h) **Buena fe:** Se parte del principio que todas las denuncias efectuadas son realizadas de buena fe, sin la intención de dañar o perjudicar a terceras personas. De manera que, las denuncias que se hagan de mala fe con la intención directa de perjudicar a otra persona serán objeto de la correspondiente sanción disciplinaria.
- i) **Debido proceso:** Toda investigación o sumario que derive en la imposición de sanciones disciplinarias, debe estar precedido por el estricto cumplimiento de un procedimiento racional y justo, en el cual el investigado pueda ser oído, aportar antecedentes, ser notificado de los cargos que se le formulan, ejercer su derecho a defensa e impugnar la resolución que le imponga sanciones.

## **CONCEPTOS QUE NECESITAS CONOCER**

### **¿Qué es el acoso sexual?**

**Acoso sexual** son todas aquellas conductas de naturaleza sexual, efectuadas a través de medios físicos, digitales, escritos, verbales y manifestaciones no verbales, no deseadas ni consentidas por la persona que las recibe, produciendo en ella consecuencias negativas a nivel psicológico, emocional o físico; y/o incidiendo en el rendimiento académico; en el normal desarrollo estudiantil; o en las oportunidades de empleo o situación laboral de la víctima, según corresponda.

### ***Ejemplos de conductas que pueden constituir acoso sexual:***

- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario, tales como, tocamientos, roces, masajes, palmadas, pellizcos o besos.
- Comentarios y observaciones insinuantes y/o comprometedoras acerca de la apariencia o aspecto.
- Manifestaciones no verbales, como gestos o sonidos de carácter sexual que incomoden.
- Comentarios o chistes de carácter sexual efectuados directamente a una persona.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.
- Invitaciones reiteradas a iniciar una relación sexual a pesar del rechazo.
- Provocar o realizar acercamiento físico excesivo, invadiendo el espacio personal de alguien.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar.
- Observar, tomar fotografías, realizar grabaciones de video o cualquier otra grabación de imágenes o de audio de actividad sexual o desnudez, en lugares donde existe confianza de razonable privacidad (como baños, camarines u otros), sin el conocimiento ni la autorización de todas las partes.
- Obligación a ver pornografía.
- Preguntas intrusivas personales o sexualmente explícitas.
- Invitaciones extra académicas no solicitadas, que puedan interpretarse con fines íntimos de carácter sexual.
- Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima, por ejemplo, que se imponga a un estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de un académico.
- Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual no deseado.
- Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.
- Uso inadecuado en la docencia de figuras, dibujos, fotografías o imágenes de internet, que contengan contenido sexual, salvo que por la naturaleza del curso específico éste requiera el uso de dichas imágenes.

### **¿Cuándo no podemos hablar de acoso sexual?**

Las relaciones consentidas no constituyen acoso. Sin embargo, este consentimiento no puede inferirse de la falta de resistencia de la víctima.

Tampoco constituirán acoso algunos comportamientos que pueden ser considerados como ofensivos o inadecuados, pero que no tienen connotación sexual.

### **¿Qué es la violencia de género?**

Se entiende por violencia de género, todos aquellos actos u omisiones que dañan la dignidad, la integridad y la libertad de las personas, entre ellos, la violencia física, psicológica, sexual, patrimonial y económica y que evidencie que ha sido realizada tomando en consideración su sexo, orientación sexual o la identidad de género.

### ***Ejemplos de conductas que pueden constituir violencia de género.***

**Se debe tener presente que estas conductas HAN SIDO DICHAS O REALIZADAS EN CONSIDERACIÓN SU SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO:**

- Tratar a una persona como inferior.
- Encontrar defectos en muchas de sus actuaciones.
- No permitirle participar en la toma de decisiones que corresponda a su cargo, rango o posición.
- Criticar a una persona sobre su apariencia física, para hacerla sentir poco atractiva, provocadora o inmoral.
- Dirigirse hacia una persona con sobrenombres degradantes.
- Manejar a una persona con gestos, miradas, sonidos de dedos u otros.
- Tergiversar los argumentos de tal modo que una persona aparezca frecuentemente como culpable de todo lo negativo que sucede.
- Burlarse o reírse de una persona.
- Humillar a una persona en público criticándola, rebajándola o ignorándola.
- Comparar a una persona con otra, dejándola en inferioridad.
- Solicitud de tareas o trabajos que vayan en contra de la legítima diversidad de creencias o convicciones relacionadas con la sexualidad, orientación sexual o identidad de género de sus estudiantes o subordinados.

### **¿Qué es la discriminación arbitraria?**

La discriminación arbitraria es toda distinción, exclusión, restricción que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos, en particular cuando se fundan en motivos tales, como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política o de otra índole, la religión o creencia religiosa, el nacimiento o cualquier otra condición social, el estado civil, la edad, filiación, apariencia personal, enfermedades, discapacidad y toda otra desigualdad no razonable, incluyendo aquellas identificadas por la Ley que establece medidas contra la discriminación N°20.609.

### **Ejemplos de conductas que pueden constituir discriminación arbitraria:**

- Control o fiscalización arbitraria y recurrente de una persona.
- Desacreditar a una persona por su origen étnico, raza, religión, situación socioeconómica, etc.
- Toma de decisiones basadas en prejuicios por el origen, raza, etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, etc.
- Trato vejatorio por pertenecer a un tipo de religión, raza, origen étnico, etc.

### **¿Qué se entiende por víctima u ofendido?**

Es la persona que sufre un daño o un perjuicio, a causa de determinada acción constitutiva de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria.

### **¿Qué se entiende por agresor u ofensor?**

La persona que acosa sexualmente, agrede, discrimina arbitrariamente, ofende, ataca, o atenta contra de la integridad física, psicológica, la dignidad, y/o la libertad de una o más personas, causándole consecuencias negativas a nivel psicológico, emocional o físico; y/o privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de sus derechos, incidiendo en las oportunidades laborales y/o rendimiento académico de la víctima.

### **¿Qué se entiende por alumno?**

Al estudiante de un programa de pre o postgrado, o de algún postítulo, diplomado, curso, seminario o actividad académica dictada por la Universidad; ya sea en calidad de alumno regular, libre, especial, de intercambio, pasante, participante, oyente u otro.

### **¿Qué se entiende por ex-alumno (alumni)?**

Al ex-estudiante de un programa de pre o postgrado, o de algún postítulo, diplomado, curso, seminario o actividad académica dictada por la Universidad; ya sea que haya tenido la calidad de alumno regular, libre, especial, de intercambio, pasante, participante, oyente u otro.

### **¿A QUIÉNES SE APLICA ESTE PROTOCOLO?**

El presente protocolo se aplica a los casos de **acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria**, que hayan sido cometidos por:

**I.- Funcionarios administrativos, académicos o colaboradores de la Universidad del Desarrollo en contra de los alumnos de la Universidad:**

- Cuando los hechos hayan acontecido en las instalaciones de la Universidad del Desarrollo cualquiera que sea su sede o campus.
- Cuando los hechos hayan acontecido fuera de la Universidad en el contexto de **actividades organizadas por la Universidad.**

**II.- Colaboradores de la Universidad del Desarrollo, en contra de otro colaborador o en contra de funcionarios administrativos o académicos de la Universidad, o viceversa:**

- Cuando los hechos hayan acontecido en las instalaciones de la Universidad del Desarrollo cualquiera que sea su sede o campus.
- Cuando los hechos hayan acontecido fuera de la Universidad en el contexto de **actividades organizadas por la Universidad.**

**III.- Alumnos o ex-alumnos de la Universidad del Desarrollo, en contra de otro alumno o ex-alumno de la misma o contra un funcionario administrativo, académico o colaborador de la Universidad:**

- Cuando los hechos hayan acontecido en las instalaciones de la Universidad del Desarrollo cualquiera que sea su sede o campus.
- Cuando los hechos hayan acontecido fuera de la Universidad en el contexto de **actividades organizadas por la Universidad.**

**IV.- Funcionarios administrativos, académicos, colaboradores o alumnos de la Universidad del Desarrollo en contra de un prestador de servicios externo de la Universidad:**

- Cuando los hechos hayan acontecido en las instalaciones de la Universidad del Desarrollo cualquiera que sea su sede o campus.
- Cuando los hechos hayan acontecido fuera de la Universidad en el contexto de **actividades organizadas por la Universidad.**

**Para efectos de este protocolo se entiende por funcionarios administrativos a:**

Todo personal de la Universidad, con contrato de trabajo.

**Para efectos de este protocolo se entiende por académico a:**

Aquellos profesores, docentes, investigadores, tutores, ayudantes, supervisores de tesis o de aquellas actividades en que exista una relación jerárquica con los estudiantes tanto de pre como de postgrado, que tengan **contrato de trabajo con la Universidad.**

### **Para efectos de este protocolo se entiende por colaborador a:**

Aquellos profesores, docentes, investigadores, tutores, ayudantes, supervisores de tesis u otros que tengan una relación académica o docente asistencial, con los estudiantes de la Universidad tanto de pre como de postgrado.

### **Para efectos de este protocolo se entiende por prestador de servicios externo:**

A las personas que, sin pertenecer a la comunidad universitaria, prestan servicios o desarrollan actividades en la Universidad en calidad de contratistas, subcontratistas o similares, y a los dependientes de éstos.

## **CONOCE TUS DERECHOS**

El **acoso sexual**, la **violencia de género** y la **discriminación arbitraria** en todos sus ámbitos son conductas que atentan contra la dignidad de los miembros de nuestra comunidad universitaria, y por lo mismo son tajantemente rechazadas por la UDD.

En este contexto, como Universidad nos comprometemos a que:

- Te escucharemos.
- Te daremos espacio para hablar dejando fuera los reproches, la vergüenza y el temor a posibles repercusiones.
- Te trataremos dignamente.
- Respetaremos tu orientación sexual.
- Crearemos canales tendientes a una ayuda eficiente.
- Te daremos ayuda y consejos de forma confidencial.
- Tendrás asesoría psicológica y orientación legal y académica.
- Podrás solicitar la adopción de medidas tendientes a resguardar tu integridad.
- Podrás denunciar por cualquiera de los canales habilitados.
- Podrás aportar antecedentes y conocer los avances de la investigación.
- Serás notificado de la resolución definitiva que se imponga en el proceso.
- Podrás formular recurso de revisión contra la resolución definitiva que se imponga en el proceso.

### **¿Estás preocupado por posibles represalias?**

Es probable que estés preocupado por posibles represalias que pudieran existir en tu contra en caso que decidas denunciar o declarar como testigo frente a cualquier conducta constitutiva de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria, sobre todo en aquellos casos en que el denunciado sea un profesor u otra persona que tenga autoridad sobre ti.

En ningún caso la UDD, permitirá represalias frente a denuncias que tenga por objeto determinar la existencia de estas infracciones. Las personas que intenten actos de represión se sujetarán adicionalmente a las sanciones disciplinarias respectivas.

Sin perjuicio de lo anterior, no toleramos tampoco aquellas denuncias de mala fe que se hagan de forma fraudulenta con la sola intención de perjudicar o menoscabar a otra persona, entregando información notoriamente falsa o que a sabiendas es falsa.

En caso de determinarse mala fe en la denuncia, o aportación de datos o declaraciones falsas, se podrá aplicar a los responsables alguna de las medidas disciplinarias establecidas en la reglamentación que resultare aplicable a juicio de la Comisión revisora. Sin perjuicio de las acciones que pueda ejercer ante los Tribunales de Justicia, el afectado por la denuncia falsa o maliciosa.

### **¿Todo será confidencial?**

Procuraremos mantener la confidencialidad en todas las instancias desde que te diriges a solicitar ayuda y consejo, así como en todas las etapas del procedimiento que tenga por objeto determinar responsabilidades.

Sin perjuicio de lo anterior, no podemos asegurar la confidencialidad de manera absoluta, ya que muchas veces su divulgación puede ser necesaria, por ejemplo:

- Cuando la ley, un tribunal o fiscalía lo requiera.
- Cuando sea necesaria la divulgación para proteger los intereses de algunos de los interesados.
- Cuando exista un claro riesgo de que el individuo o la comunidad universitaria en general pueda estar expuesta a un comportamiento de acoso sexual, violencia de género o de discriminación arbitraria.

### **¿Quién sabrá lo que pasó?**

Debido a la sensibilidad de estas situaciones y la importancia de mantener la mayor confidencialidad posible, es probable que solo unas pocas personas conozcan las consecuencias o resultados reales después de una investigación de presuntos casos de acoso sexual, violencia de género o de discriminación arbitraria. La UDD cumplirá con las leyes que protegen la privacidad de los alumnos y empleados.

El hecho de que la comunidad universitaria no sepa qué sucedió con el presunto agresor no significa que no se haya hecho nada.

Si se acredita que alguna de las partes involucradas en las etapas de denuncia, mediación, investigación y resolución a que haya lugar, infringe el principio de confidencialidad que debe



regir estas instancias, el infractor podrá ser objeto de la aplicación de alguna de las sanciones o medidas establecidas en el Reglamento de Procedimiento frente a denuncias de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación Arbitraria.

## **¿DÓNDE PUEDES OBTENER ORIENTACIÓN Y AYUDA?**

### **OFICINA DE APOYO**

En la Universidad existirá la **Oficina de Apoyo Frente a Casos de Acoso Sexual, Violencia de Género o Discriminación Arbitraria**, en adelante la “Oficina de Apoyo”, dependiente de la Dirección de Experiencia y Desarrollo Estudiantil, cuyo personal será capacitado para escuchar tus preocupaciones, ya sea en forma presencial o vía telefónica. Este personal será tu primer recurso de orientación sobre opciones, soportes y mecanismos de denuncia disponibles en la Universidad y fuera de ella.

El personal de esta Oficina recibirá entrenamiento y capacitación para el buen desempeño de su tarea y tendrán la obligación de guardar confidencialidad de la información recibida, protegiendo la identidad e intimidad de denunciantes y denunciados.

Una persona de esta oficina te guiará en el proceso, desde la denuncia si decides efectuarla, la obtención de ayuda profesional que requieras, y la solicitud de medidas preventivas y provisionales que procedan, atendiendo tus inquietudes con prontitud y discreción.

#### **Oficina de Apoyo Santiago:**

Teléfono: +56 225 785 666

Anexo: 5666

Correo electrónico: [oficinadepoyo.santiago@udd.cl](mailto:oficinadepoyo.santiago@udd.cl)

#### **Oficina de Apoyo Concepción:**

Teléfono: +56 412 686 999

Anexo: 6999

Correo electrónico: [oficinadeapoyo.concepción@udd.cl](mailto:oficinadeapoyo.concepción@udd.cl)

## **¿CUÁLES SON LAS INSTANCIAS DE APOYO?**

**Apoyo Psicológico:** Todos los miembros de la comunidad universitaria podrán contar con orientación y apoyo psicológico, a través del Servicio de Psicología Integral (SPI) de la Universidad del Desarrollo, si así lo necesitan.

**Orientación Legal:** A través de la Clínica Jurídica, dependiente de la Facultad de Derecho de la Universidad, se brindará información y orientación legal a toda la comunidad universitaria, según corresponda.

**Apoyo Académico:** Las víctimas de los actos regulados en este protocolo, contarán con el apoyo académico que requieran en el proceso, a través de medidas de protección provisionales que serán evaluadas, aceptadas y/o definidas por la Comisión que conocerá de la denuncia. Algunas de estas medidas podrían ser: la reprogramación de fechas de evaluaciones, la reubicación de curso o sección, reducción de carga académica, la anulación o suspensión de estudios, etc.

El apoyo y orientación psicológica, también estará disponible para aquellas personas que tengan dudas respecto de si sus conductas puedan ser inadecuadas, abusivas o discriminatorias.

### **¿COMO ACTUAR?**

#### **Ante hechos que ESTÉN OCURRIENDO actualmente DENTRO DE LA UNIVERSIDAD:**

- Si eres víctima o testigo debes contactar de forma inmediata al teléfono de la Oficina de Apoyo. (Santiago: +56 225 785 666 / Concepción: +56 412 686 999)
  
- La persona de la oficina de apoyo procurará:
  - Concurrir al lugar donde se esté cometiendo el hecho con el objetivo de auxiliar a la presunta víctima.
  - Identificar a los posibles testigos y otros medios probatorios que puedan ser de utilidad.
  - Dependiendo de la conducta reportada y de la gravedad de los hechos, se llamará a Carabineros de Chile al 133 o al Plan Cuadrante e intentar retener con los guardias de seguridad de la Universidad al presunto agresor.
  - En caso de que exista sospecha de que el hecho reportado se trate de violación o la víctima presenta lesiones derivadas de hechos de violencia sexual, se trasladará a la víctima al Servicio Médico Legal o al centro de salud más cercano.
  - La persona de la oficina de apoyo procurará contactar dentro del más breve plazo posible a los directores de carrera, en caso de que la presunta víctima o agresor sea un alumno o contactará a la máxima autoridad de la unidad a la que pertenece la presunta víctima o agresor en caso de que la víctima sea funcionario o académico UDD, con el objeto de informar los hechos acontecidos.
  - Recibida la información por la unidad respectiva, se remitirá la denuncia y los antecedentes al Secretario General, para que proceda según se establece en este protocolo y en el Reglamento existente sobre la materia.

#### **Ante hechos que estén OCURRIENDO ACTUALMENTE FUERA DE LA UNIVERSIDAD, pero dentro del contexto de actividades universitarias:**

- Si eres víctima o testigo debes contactar de forma inmediata a la persona responsable de la Universidad u organizadora de la actividad, la cual procurará:

- Concurrir al lugar donde se esté cometiendo el hecho con el objetivo de auxiliar a la presunta víctima.
- Identificar a los posibles testigos y otros medios probatorios que puedan ser de utilidad.
- Dependiendo de la conducta reportada y de la gravedad de los hechos, se llamará a Carabineros de Chile al 133 o al Plan Cuadrante intentando retener al presunto agresor.
- En caso de que exista sospecha de que el hecho reportado se trate de violación o la víctima presente lesiones derivadas de hechos de violencia sexual, se procederá a trasladar a la víctima al Servicio Médico Legal o al centro de salud más cercano.
- La persona responsable de la actividad que tomó conocimiento de la denuncia procurará contactar dentro del más breve plazo posible a los Directores de carrera, en caso de que la presunta víctima o agresor sea un alumno, o a la máxima autoridad de la unidad a la que pertenece la presunta víctima o agresor en caso de que víctima sea funcionario o académico UDD, con el objeto de informar los hechos acontecidos.
- Recibida la información por la unidad respectiva, se remitirá al Secretario General de la Universidad para que proceda según se establece en este protocolo y en Reglamento dictado sobre la materia.

**Ante hechos YA OCURRIDOS DENTRO de la Universidad o FUERA de la Universidad, pero dentro del contexto de actividades universitarias:**

- Si eres víctima o testigo de alguno de los hechos descritos en este protocolo, puedes solicitar ayuda al correo electrónico u fono de la Oficina de Apoyo o dirigirte directamente a ella, donde te guiarán ante el procedimiento de denuncia y te informarán acerca de la ayuda profesional a la cual puedes acceder.

**Ante hechos cometidos por una persona totalmente EXTERNA a la comunidad universitaria:**

- La Universidad en este tipo de situaciones carece de atribuciones y no le corresponde iniciar un procedimiento de investigación, debiendo estos hechos ser denunciados por la víctima directamente al Ministerio Público.
- Todo lo anterior, es sin perjuicio de que la Universidad:
  - Otorgará a la víctima el apoyo psicológico, legal y académico que requiera y sea procedente.
  - Colaborará con los antecedentes de que disponga y que sean requeridos por el Ministerio Público o los Tribunales de Justicia.

## ¿QUÉ ES LA DENUNCIA?

Es la notificación verbal o escrita que realiza la víctima o un tercero, de que se ha cometido una conducta constitutiva de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria, presentada en alguno de los canales habilitados al efecto.

Para dar curso a una denuncia presentada por un tercero, se requiere la ratificación de la presunta víctima.

## ¿DÓNDE DENUNCIO?

- **Si eres alumno, puedes presentarla:**
  - En la Oficina de apoyo frente a casos de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, dependiente de la Dirección de Experiencia y Desarrollo Estudiantil.
  - Al Decano, Vicedecano o Director de carrera a la cual perteneces.
- **Si eres ex-alumno (alumni), puedes presentarla:**
  - En la Oficina de apoyo frente a casos de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, dependiente de la Dirección de Experiencia y Desarrollo Estudiantil.
- **Si eres funcionario administrativo, académico o colaborador de la Universidad del Desarrollo, y has sido víctima o conoces de hechos de VIOLENCIA DE GÉNERO O DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA:** Las denuncias deben ser presentadas ante el jefe de la Unidad o Decano de la facultad al cual pertenece el denunciado o la presunta víctima.
- **Si eres funcionario administrativo o académico contratado por la Universidad y has sido víctima o conoces de hechos de ACOSO SEXUAL cometidos por parte de otro trabajador contratado:** Debes presentar tu denuncia o reclamo por escrito a la Dirección de RRHH y/o administración superior de la Universidad o a la Inspección del Trabajo competente, según se encuentra establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- **Si eres prestador de servicios externo (contratista, subcontratista o dependiente de éstos):** La denuncia debe ser presentada ante el jefe de la unidad a la cual se vincula el respectivo contrato de prestación de servicios.
- Sin perjuicio de lo señalado en este protocolo y en el Reglamento respectivo, y del compromiso de la Universidad de acompañar a la víctima y aportar todos los

antecedentes que tenga en su poder, la persona afectada tiene el derecho a interponer su denuncia en Fiscalía.

- Las conductas constitutivas de los delitos de violación o abuso sexual, tipificados en nuestra legislación en los artículos 361, 365 y 366 del Código Penal, deben denunciarse por la víctima en Fiscalía presencialmente o ingresando al link: <https://agenda.minpublico.cl/app/fiscalia-en-linea/#/login>.

Lo anterior, es sin perjuicio del compromiso de la Universidad de aportar todos los antecedentes que tenga en su poder y de **otorgar el apoyo legal, psicológico y académico** que requiera el afectado.

Además de lo señalado precedentemente, la Universidad podrá adoptar las medidas y sanciones que estime procedentes, conforme al Reglamento de Procedimiento frente a denuncias de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación Arbitraria, en los casos en que algún miembro de la comunidad universitaria sea condenado por la comisión de alguno de estos delitos, por los órganos judiciales respectivos.

Para aprender a utilizar el portal de Fiscalía ingresa al siguiente link: <http://www.fiscaliadechile.cl/Fiscalia/victimas/comousarfiscaliaenlinea.jsp>

### **¿CÓMO HACER LA DENUNCIA?**

La denuncia realizada por la víctima o un tercero, ante algunas de las entidades indicadas anteriormente, podrá ser hecha en forma ESCRITA o VERBAL y *deberá contener a lo menos:*

#### A) Denuncia escrita:

- 1) Individualización del denunciante y carrera que estudia, en su caso.
- 2) Individualización del denunciado.
- 4) Indicación de la facultad, carrera, unidad y/o área en que se desempeña el denunciado, en la medida que sea posible.
- 5) Narración detallada de los hechos constitutivos de la infracción.
- 6) Individualización de las personas que lo hubieren presenciado o que tuvieran noticia de los hechos, de ser posible.
- 7) Señalar y adjuntar pruebas de la conducta denunciada, si las tuviere.
- 8) Fecha y lugar de la denuncia.
- 9) Indicar el medio preferente para recibir las comunicaciones o notificaciones a que hubiere lugar en el proceso.
- 10) Firma del denunciante.

*Accede al formulario de denuncia pinchando aquí*

## B) Denuncia verbal:

Sin perjuicio de su recepción verbal, deberá siempre levantarse un registro escrito que contemple los datos enunciados en la letra anterior, en presencia del denunciante, quien lo firmará junto con la autoridad que la recibiere.

Con todo aun cuando la denuncia no cuente con toda la información requerida, la autoridad o quien la haya recibido, deberá entregar copia de ella al denunciante haciendo constar la fecha de su recepción y remitir los antecedentes al Secretario General para que le de curso en conformidad a este protocolo y al Reglamento respectivo.

No se dará curso a ninguna denuncia, ya sea anónima o presentada por un tercero, mientras no sea ratificada por escrito y firmada por la presunta víctima.

### **¿Qué pasa si me desisto de la denuncia?**

El desistimiento de la denuncia por parte de la víctima pondrá fin a la investigación que se hubiera iniciado y a las medidas provisionales que se hubieran decretado, a menos que la Comisión estime conveniente continuar con la investigación y/o las medidas que se hubieran decretado.

### **¿CUÁL ES EL PROCEDIMIENTO QUE SIGUE A UNA DENUNCIA?**

Efectuada la denuncia (verbal o escrita), la autoridad universitaria o la persona de la Oficina de Apoyo que la recibió, pondrá la denuncia y los antecedentes en **conocimiento del Secretario General de la Universidad**, con el objeto de que éste proceda a constituir una **Comisión** de revisión, y a convocar a sus integrantes.

### **COMISIÓN DE REVISIÓN**

#### **¿Quién integra la Comisión?**

- El o los Vicerrectores respectivos o quienes designen, si denunciante y denunciado dependieren de distintas Vicerreectorías.
- Director RRHH o quien designe, en caso de que el denunciado sea un administrativo, académico o colaborador de la Universidad.
- Director de la Dirección de Experiencia y Desarrollo Estudiantil o quien designe.
- Secretario General de la Universidad o quien designe.

#### **¿Qué puede hacer la Comisión?**

- a) Disponer la instrucción de una investigación sumaria.

- b) Provocar un proceso de mediación.
- c) Desestimar la denuncia.

***¿Cuáles podrán ser las sanciones o medidas para el responsable de los actos regulados en este protocolo?***

En virtud de la gravedad de los hechos acreditados, las circunstancias atenuantes y agravantes de responsabilidad, a la naturaleza del vínculo contractual o a la calidad del infractor, podremos distinguir:

**A. Si el infractor es alumno.**

- 1.- Amonestación verbal.
- 2.- Amonestación por escrito.
- 3.- Suspensión de calidad de alumno regular por uno o más periodos académicos;
- 4.- Expulsión de la Universidad;

**B. Si el infractor es ex-alumno (alumni):**

- 1.- Pérdida de los beneficios ofrecidos u otorgados por la Universidad, en atención a su calidad de alumni;
- 2.- Prohibición de ingreso a la Universidad o sus dependencias, en cualquiera de sus sedes;
- 3.- Prohibición de participar en actividades organizadas por la Universidad.

**C. Si el infractor es un administrativo o académico:**

- 1.- Amonestación verbal.
- 2.- Amonestación por escrito.
- 3.- Traslado de puesto de trabajo, en conformidad al artículo 12 del Código del Trabajo.
- 4.- Descuento de hasta un 25% de la remuneración diaria del sancionado.
- 5.- Terminación de contrato de trabajo sin derecho a indemnización, en conformidad al artículo 160 del Código del Trabajo.
- 6.- Revocación de la jerarquía que se le hubiera otorgado en conformidad a la reglamentación existente en la Universidad.

**D. Si el infractor es un colaborador:**

- 1.- Se le informará de los resultados de la investigación.
- 2.- Podrá darse término anticipado al contrato de prestación de servicios por incumplimiento de las obligaciones emanadas del mismo en caso de existir.

3.- Desvinculación de las actividades realizadas para alumnos de la Universidad y/o revocación de la jerarquía que se le hubiera otorgado en conformidad a la reglamentación existente en la Universidad.

**E. Sanciones o medidas accesorias:** Dependiendo de la naturaleza del vínculo contractual o de la calidad del infractor, las sanciones o medidas anteriores podrán ir aparejadas de:

1.- Matrícula condicional por uno o más períodos académicos.

Se entenderá por matrícula condicional, la que depende de la siguiente condición: si el sancionado volviera a incurrir en hechos, actos u omisiones que importen una infracción a la reglamentación universitaria vigente, se le expulsará de la Universidad de inmediato.

2.- Imposibilidad de postular y ocupar cargos de representación estudiantil.

3.- Inhabilidad para realizar ayudantías, o para participar en intercambios, pasantías, eventos deportivos, trabajos voluntarios, misiones u otros, organizados o patrocinados por la Universidad.

4.- Pérdida de beneficios económicos otorgados por la Universidad (becas, descuentos, premios u otros).

5.- Inhabilidad para ocupar cargos directivos o ser miembro de los Consejos de Facultad;

6.- Imposibilidad temporal para postular a becas de capacitación o perfeccionamiento otorgadas por la Universidad, o la pérdida de las mismas;

7.- Cualquier otra que determine el fiscal.

- Ante hechos cometidos por un prestador de servicios externo (contratista, subcontratista o dependientes de éstos), les serán aplicables las medidas o efectos que contemplen los convenios, contratos o normativa que regulen su relación directa o indirecta con la Universidad.
- Si las personas involucradas en la situación de **acoso sexual**, (denunciante y denunciado), fueran trabajadores con contrato de trabajo con la Universidad, todo lo relativo a la denuncia, procedimiento de investigación y sanción, será regulado por lo dispuesto en el Título XIV del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- El Reglamento dictado al efecto, será aplicable para investigar hechos constitutivos de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria entre integrantes de la comunidad universitaria, cometidos con posterioridad a la entrada en vigencia de esta normativa. Sin perjuicio de lo anterior, la comisión podrá adoptar **medidas de apoyo y protección** en aquellos casos calificados en que la denuncia se realice después de la entrada en vigencia de este Reglamento, aun cuando los hechos hayan acaecido antes de este plazo.



