



PROTOCOLOS PARA LA PREVENCIÓN, TRATAMIENTO Y REPARACIÓN ANTE EL ACOSO, ABUSO Y VIOLENCIA SEXUAL UNIVERSIDAD ADVENTISTA DE CHILE

1º VERSIÓN, APROBADA POR RESOLUCIÓN RECTORAL N°253-2020, DE FECHA 30 DE DICIEMBRE DE 2020

RR 30122020-253

Las situaciones de acoso, abuso y violencia sexual han constituido un fenómeno recurrente en la sociedad, que afecta a nivel individual a las víctimas, provocando efectos físicos y psicológicos negativos que comprometen su derecho a la educación o al trabajo. Estas situaciones configuran un clima intimidante, incómodo e inseguro tanto para las víctimas como para la comunidad, que tensiona y puede interferir el normal desarrollo de las actividades universitarias en todos sus estamentos.

El presente documento establece el marco conceptual, la política institucional y protocolos respecto de la prevención, denuncia, investigación, sanción, mitigación y reparación de situaciones de acoso, abuso y violencia sexual, desde una perspectiva ética que emana de los principio y valores que inspiran su modelo educativo cristiano, con el interés de mantener y garantizar un clima saludable, respetuoso y positivamente estimulante de convivencia social y académica.

El propósito de estos protocolos es establecer las normas y procedimientos orientados a la prevención, y atención integral de situaciones de acoso, abuso y violencia sexual ocurridas en el contexto de actividades vinculadas al quehacer universitario, en las que alguno de los involucrados sea un estudiante de la universidad.

Otras formas de acoso que pudieran darse en el ambiente universitario no están dentro del ámbito de aplicación de los presentes protocolos.

I. MARCO IDEOLÓGICO Y JURÍDICO QUE CONTEXTUALIZA LA NORMA.

1. La UnACh, en su Modelo Educativo declara y promueve el respeto a la dignidad de la persona como tal, sin distinción alguna, por razones inherentes a la condición de seres creados por Dios, de acuerdo a la cosmovisión bíblico-cristiana que sustenta. En

consecuencia, la universidad propicia un estilo de relacionamiento basado en los principios ético-cristianos del evangelio.

2. El Reglamento del Académico define el Perfil del Académico, estableciendo un marco ético-conductual para sus relaciones con el resto de la comunidad universitaria y aborda esta problemática en el Artículo 12.5.
 3. El Reglamento de Ética y Disciplina Universitaria, respecto de los estudiantes, expresa en el Artículo 10.3 la obligación de “Manifestar conductas de respeto y consideración en las relaciones con sus pares, funcionarios y académicos de la universidad, evitando toda clase de comportamiento sexual impropio dentro del campus y fuera de él. Esto incluye actos que perturben o afecten el pudor y la integridad física, psicológica y emocional de los integrantes de la comunidad universitaria, como lo son las conductas de acoso, coacción y abuso sexual.”
 4. La Ley N° 21.091, de Educación Superior, en la letra i) del Artículo 2, expresa entre los principios que inspiran el Sistema de Educación Superior del país, lo siguiente: “Respeto y promoción de los derechos humanos. El respeto y promoción por los derechos humanos deberá regir siempre la actuación del Sistema y de las instituciones de educación superior en relación a todos los miembros de su comunidad, tanto en sus propuestas formativas, de desarrollo organizacional, como también en las relaciones de trabajo y aprendizaje. El acoso sexual y laboral, así como la discriminación arbitraria, atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas.”
1. En la ley chilena, la única norma objetiva al respecto es la que tipifica y sanciona el acoso sexual en el ámbito laboral (Artículos 211-A y siguientes del Código del Trabajo), que lo define como “*toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultados para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo*”. Por otro lado, en un contexto diferente pero relacionado, el código penal en su artículo 366, sanciona diversos delitos sexuales llamados “abusos”, que define como “*acción sexual distinta del acceso carnal...*”, estableciendo penas para quienes cometen delitos sexuales contra . Aparte de los anteriores, el presente protocolo considera como principal referente conceptual, el documento emanado del MINEDUC (MINEDUC, 2017) “Protocolos contra el acoso sexual en la educación superior”.

II. CONCEPTO Y TIPIFICACIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL EN EL AMBIENTE UNIVERSITARIO.

1. Precisiones conceptuales:

- a. **Acoso Sexual:** se entenderá por tal, toda conducta o expresión de naturaleza o connotación sexual, no bienvenida ni consentida por el afectado, que constituya una agresión u hostigamiento que amenace o perjudique su integridad moral, física o psicológica, sea que de esta conducta se siga o no un menoscabo, maltrato o

humillación para la víctima. Se considerará una forma agravada de acoso sexual la circunstancia de encontrarse el ofensor en una posición de poder, autoridad o influencia respecto de la víctima.

- b. **Abuso sexual:** se entenderá por tal, aquella acción sexual no consentida, distinta del acceso carnal, que en todo caso implique la presencia de interacción física entre el ofensor y la víctima, según lo descrito por el Artículo 366 del Código Penal.
- c. **Violación:** se entenderá por tal, aquella acción sexual no consentida, consistente en el acceso carnal a otra persona en los términos del Artículo 361 del Código Penal.

2. Prácticas constitutivas de acoso sexual:

- a. Manifestaciones verbales presenciales, como comentarios, palabras, lenguaje soez o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos, que incluyen referencias al cuerpo o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar, comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona. Manifestaciones verbales propias de una vinculación de carácter sentimental en el trato con los otros.
- b. Manifestaciones no verbales presenciales, como miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual, sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos o gestos de carácter sexual.
- c. Atenciones no deseadas que se perciben como amenazantes por la víctima, como piropos, regalos, saludos con manifestaciones físicas efusivas (abrazos y besos) en forma recurrente.
- d. Manifestaciones por medios digitales, como envío de correos electrónicos o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual; llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual; amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima; y obligación a ver pornografía.
- e. Extorsiones, amenazas u ofrecimientos, como exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima; proposiciones sexuales, promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales (dinero, subir notas, pasar curso, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo, entrega de documentación con anterioridad, etc.); amenaza de perjuicios ante no aceptación de propuestas sexuales (no pasar curso, bajar notas, despido, trabas administrativas deliberadas, etc.); y concesión de ventajas laborales o estudiantiles, o entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades sexuales.
- f. Manifestaciones físicas, como contacto físico innecesario (abrazos, tocaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos en manos o cabeza, etc.); acercamientos, arrinconamientos, persecuciones; y tocaciones sexuales contra la voluntad.

III. ORIENTACIONES PARA LA PREVENCIÓN.

La universidad promoverá un trato digno y respetuoso entre los miembros de la comunidad universitaria generando estrategias e instancias variadas para su prevención y tratamiento en el ambiente universitario, como son las siguientes:

1. Difusión publicitaria del problema y medidas para su contención.
2. Publicación y socialización del protocolo entre los miembros de la comunidad universitaria.
3. Talleres de inducción a los alumnos para sensibilizarlos acerca del problema y su contención.
4. Difusión en la comunidad universitaria de una guía de buenas prácticas.

IV. NORMAS CONDUCTUALES PREVENTIVAS

En complementación del marco ético-conductual, referidos en el Reglamento del Académico (art. 12.5 y 121 del Reglamento del Académico) y el Reglamento de Ética y Disciplina Universitaria, la universidad adopta un conjunto de normas específicas, orientadas a la prevención de comportamientos y prácticas que vulneran la integridad sexual y emocional de las personas. Estas normas, establecen un marco conductual restrictivo a las relaciones interpersonales, con el propósito de generar un ambiente seguro para la convivencia de los miembros de la comunidad universitaria, independientemente de las motivaciones o consentimientos que haya tras ellas.

1. Se restringen las manifestaciones afectivas y/o sexuales que impliquen contacto físico, entre personas en posiciones desiguales o situación de paridad, sean estas consentidas o no consentidas.
2. Uso de un lenguaje respetuoso. Se prohíbe el lenguaje soez, chistes con contenido sexual o alusiones ofensivas a la sexualidad de las personas.
3. Se prohíbe en el trato personal formas del lenguaje que denoten acercamientos afectivos de carácter íntimo ajenos a una relación profesional o educacional.
4. Las conversaciones o reuniones privadas entre personas de posiciones desiguales, de distinto sexo, no podrán realizarse en espacios cerrados a menos que sea ante la presencia de terceros o en ambientes visibles.

V. PROCEDIMIENTOS PARA DENUNCIAR, INVESTIGAR, SANCIONAR, MITIGAR Y REPARAR SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL.

1. El procedimiento de denuncia, investigación y aplicación de sanciones, además de las medidas que eventualmente procedan para la mitigación, protección y reparación a las víctimas de acoso sexual y violencia de género, serán conocidas y gestionadas por las siguientes autoridades y órganos:
 - a. Vicerrector de Desarrollo Estudiantil: Autoridad que recogerá las denuncias y gestionará los procedimientos de investigación y sanción hasta su conocimiento por parte del Tribunal de disciplina, toda vez que sea un alumno la persona agraviada o denunciada.

- b. Directivos superiores de la universidad: Toda vez que las infracciones constitutivas de acoso sexual se produzcan entre académicos y/o trabajadores de la Universidad. En este caso deberá seguirse el proceso de denuncia e investigación previsto en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad (artículos 77 al 92).
- c. Investigador ad hoc: El directivo o autoridad universitaria comisionada especialmente para realizar la investigación, evaluar preliminarmente el caso y sugerir sanciones al tribunal disciplinario respectivo.
- d. Abogado del departamento jurídico de la Universidad: Proveerá asesoría legal durante los procesos investigativos y sancionatorios. Le corresponderá realizar las denuncias ante las autoridades policiales y Fiscalía en los casos que corresponda.
- e. Tribunales de disciplina: Órganos encargados de conocer la infracción denunciada, determinar la culpabilidad y sanciones que hayan de aplicarse al ofensor y disponer medidas de mitigación y reparación para la víctima.

En razón de la condición de estudiante o empleado que tengan los denunciados estos son:

- i. Tribunal de Disciplina del art. 41 del Reglamento de Ética y Disciplina Universitaria: Cuando el denunciado es un estudiante de la Universidad.
 - ii. Consejos de Vicerrectorías: Estos se constituirán como tribunales de disciplina para conocer denuncias por infracción constitutivas de acoso sexual o violencia sexual cuando la víctima tenga la calidad de alumno y el ofensor sea un trabajador de la institución adscrito a la jerarquía de la vicerrectoría en cuestión.
- f. Tribunales de apelación: Conocerán de la apelación a las sanciones impuestas en primera instancia por los tribunales señalados en la letra e pronunciándose en forma final y definitiva:
- i. Tribunal Superior de Disciplina del art. 42 del Reglamento de Ética y Disciplina Universitaria: Para los casos conocidos por el Tribunal de Disciplina del art. 41 del citado Reglamento.
 - ii. Consejo Administrativo: Para los casos conocidos por los Consejos de Vicerrectorías constituidos como tribunales de disciplina.
2. El procedimiento de denuncia, investigación, mitigación y sanción de infracciones constitutivas de acoso o violencia sexual, en todos los casos en que concurra la participación de uno o más estudiantes, sea como víctimas u ofensores, se tramitará de conformidad con el proceso que se detalla en lo sucesivo:
- a. **Denuncia:** La persona afectada, u otra a su nombre, podrá iniciar el proceso de denuncia de manera verbal o escrita, ante cualquiera de las siguientes autoridades: Directores de Carrera, Decanos, Vicerrector de Desarrollo Estudiantil. Los

directivos, académicos, personal administrativo y trabajadores de la UnACh que tomen conocimiento de situaciones que puedan ser calificadas como de acoso sexual o violencia de género deberán informar esta circunstancia de manera inmediata a cualquiera de las autoridades mencionadas previamente, quienes deberán arbitrar los medios para darle curso formal.

- b. **Formalización de la denuncia:** Las autoridades que reciban la denuncia, sea esta en forma verbal o escrita, deberán remitirla al Vicerrector de Desarrollo Estudiantil de manera formal, en un plazo no mayor a 24 horas. La etapa de formalización consiste en recoger de manera íntegra el relato de la víctima, observando las formalidades pertinentes. Para ello, el Vicerrector de Desarrollo Estudiantil y su equipo de trabajo arbitrarán los medios para:
 - i. Proveer asesoría informativa, legal, acompañamiento y contención, a la persona denunciante, dándole garantías de ser oída de manera confidencial, respetando su dignidad e integridad emocional y psicológica, evitando la reiteración innecesaria del relato de los hechos, la exposición pública de lo ocurrido o la divulgación de datos que permitan a terceros identificar a la persona denunciante.
 - ii. Designar a uno o más funcionarios, con experiencia o capacitación en aquellas áreas profesionales que les habiliten para asesorar, contener y apoyar al denunciante, que no provoque duda de neutralidad o confidencialidad en el denunciante. El equipo deberá estar compuesto al menos de dos personas, una de cada sexo, de tal forma que él o la denunciante pueda elegir a quién entrega su relato.
 - iii. Las declaraciones que deba prestar la persona denunciante se realizarán sin la presencia de la persona denunciada.
 - iv. El curso de la denuncia y el proceso de investigación incluirá mediación para las denuncias menos graves.

- c. **Investigación:** Con la formalización de la denuncia ante el Vicerrector de Desarrollo Estudiantil, se inicia el proceso investigativo. El Vicerrector de Desarrollo Estudiantil comisionará a una persona, que deberá tener el rango de directivo o autoridad universitaria vinculada a la unidad académica a la que está adscrito el agraviado y/u ofensor, quien oficiará como investigador y como tal, le corresponderá entrevistar al denunciado, obtener sus descargos, y adjuntar información a partir de declaraciones de testigos, antecedentes documentales, pruebas audiovisuales, y cualquiera otra que pueda permitir la acreditación de los hechos denunciados o aquellos que se hubieren manifestado en la declaración de descargos, a fin de reunir los antecedentes sobre los que luego el Tribunal deberá emitir un pronunciamiento. El investigador comisionado, elaborará un informe, hará una evaluación preliminar del caso y propondrá una sanción, si es que procede, al Tribunal de Disciplina. Para ello:
 - i. El investigador dispondrá de un plazo máximo de 15 días hábiles para investigar y presentar su informe al Tribunal que conocerá del asunto.

- ii. En el proceso de investigación, como en el informe final, el investigador comisionado contará con la asesoría de uno o más de los abogados del Departamento jurídico de la Universidad.
 - iii. El proceso investigativo será llevado por el encargado cuidando de guardar la reserva debida en función de la protección de la intimidad y derechos de los denunciantes y de los denunciados mientras no se tenga convicción acerca de los hechos, así como resguardar la confidencialidad de todas las partes intervinientes.
- d. **Medidas de protección a la víctima y mitigación durante el proceso investigativo:** Desde el momento en que se da inicio al proceso investigativo, el Vicerrector de Desarrollo Estudiantil deberá notificar a las partes involucradas del hecho de haberse iniciado un proceso de denuncia dispondrá las medidas para cautelar la integridad emocional y progresión académica de la persona afectada, con la colaboración de los profesionales del CAAE, de la Dirección de Bienestar Estudiantil y la Pastoral Universitaria. La primera medida de protección arbitrada por la VRDE, en coordinación con las autoridades académicas, será imponer restricciones al acercamiento entre denunciado y denunciante. La persona vulnerada por situaciones de acoso sexual recibirá apoyo psicológico, académico y espiritual de parte del CAAE y Dirección de Bienestar Estudiantil por el tiempo que sea necesario.
- e. **Medidas de mitigación aplicables una vez finalizado el proceso investigativo:** El Tribunal de Disciplina podrá acordar medidas que ayuden, en lo sucesivo, a reducir los impactos negativos producidos por situaciones de acoso y violencia sexual sobre las víctimas y facilitar el tránsito hacia la normalidad emocional y funcional de las mismas. Las medidas en cuestión podrían incluir adecuaciones de clases, horarios y jornadas de trabajo, según la condición de estudiante o trabajador que posea la víctima; así como atención profesional especializada.
- f. **Sanción:** Los tribunales de disciplina tendrán un plazo no superior a 10 días hábiles desde la recepción del informe del investigador comisionado, para emitir una resolución de falta y sanción. En dicho período, los tribunales de disciplina podrán solicitar al investigador mayor información. Las sanciones que dispongan los tribunales de disciplina deberán guardar proporción con la gravedad de la infracción y atendiendo a la condición de estudiante o trabajador de la institución que detente el ofensor. De acuerdo a la gravedad de la transgresión, se distinguirán 4 niveles de gravedad: leve, menos grave, grave y gravísima. A las infracciones, según su nivel de gravedad, se aplicarán aquellas sanciones: que se refieren en el siguiente cuadro:

- i. Sanciones a estudiantes:

NIVEL DE GRAVEDAD	SANCIÓN
Leve	Amonestación verbal y apercibimiento por escrito de una sanción de mayor grado en caso de reincidencia.

Menos grave	Suspensión académica: Implica la suspensión de la asistencia a clases por un período de 2 a 4 semanas, sin perjuicio del cumplimiento de otros requisitos académicos que tributan a la progresión académica.
Grave	Prohibición de matrícula: Implica la prohibición de la matrícula en forma definitiva a partir del siguiente semestre académico, y suspensión de la asistencia a clases por el tiempo que reste del semestre en curso, sin perjuicio del cumplimiento de los otros requisitos académicos que tributan a la progresión académica. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones legales que le corresponda seguir a la universidad en representación de las víctimas.
Gravísima	Expulsión inmediata, sin perjuicio de las acciones legales que le corresponda seguir a la universidad en representación de las víctimas.

ii. Sanciones a miembros del personal universitario:

NIVEL DE GRAVEDAD	SANCIÓN (*)
Menos grave	Amonestación verbal y apercibimiento por escrito de una sanción de mayor grado en caso de reincidencia.
Grave	Sanción pecuniaria de hasta un 25% de su sueldo diario (equivalente a la sanción establecida en el art. 86 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y seguridad por acoso sexual laboral) y/o suspensión de becas, ayudas y garantías laborales adicionales y apercibimiento por escrito de una sanción de mayor grado en caso de reincidencia.
Gravísima	Término de la relación contractual, invocando el art. 160 del Código del Trabajo, incisos 1.- e) o 7. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones legales que le corresponda seguir a la universidad en representación de las víctimas.

(*) En el caso de los académicos, se trata de aquellas indicadas en el art. 121 del Reglamento del Académico, que sancionan las faltas referidas a toda forma de acoso sexual, abuso y violencia de género (art 12.5).

Tanto las víctimas como los ofensores podrán apelar, de las sanciones que les hayan sido impuestas, al Tribunal Superior de Disciplina, en la medida que lo soliciten y aporten antecedentes no conocidos en la primera instancia. Con el fin de deliberar y emitir una resolución definitiva, el Tribunal Superior de Disciplina, dispondrá de un plazo no mayor a 10 días hábiles.

- g. Estrategias y medidas de reparación: La universidad velará para que, se provean mecanismos y medios para la reparación emocional y académica de los estudiantes afectados. Corresponderá al Vicerrector de Desarrollo Estudiantil activar los siguientes medios y mecanismos de reparación:
- i. Diagnóstico de daños, perjuicio y menoscabo sufrido por las víctimas: Este informe deberá ser realizado por el psicólogo de la VRDE, sobre la base de los antecedentes adjuntados al proceso.
 - ii. Activación de mecanismos administrativos para la ejecución de medidas y acciones reparatorias: Consiste en la articulación, coordinación y seguimiento de las medidas y acciones de reparación con las instancias y

áreas de gestión correspondientes. Con la Vicerrectoría Académica, para las reparaciones de índole académico-curricular (reevaluaciones y ajustes horarios); con el Centro de Apoyo Académico al estudiante (CAAE), para las reparaciones que merezcan apoyos de nivelación académica y psicológico-emocionales. Estos últimos serán tratados siempre por un especialista institucional.

VI. PROCESOS DE DIAGNÓSTICO Y MEJORA CONTINUA

Aualmente la universidad implementará instancias y abrirá espacios que permitan dimensionar la ocurrencia del acoso sexual, caracterizar las formas en que se manifiesta, identificar el nivel de conocimiento de normativas y explorar la necesidad de este tipo de herramientas en la comunidad universitaria. El proceso permitirá identificar grupos de riesgo, focalizar acciones preventivas, visibilizar la problemática y sensibilizar acerca de su realidad, a fin de perfeccionar las normas que tratan de su denuncia, investigación, mitigación, sanción y reparación.

Los medios de diagnóstico considerarán la realización de conversatorios en unidades administrativas; foros a nivel de Facultades o Departamentos; y en general, estudios cualitativos y cuantitativos que den cuenta con mayor profundidad del fenómeno desde la perspectiva de los distintos estamentos.