

PRESENTACION

Al igual que en el país, en las universidades también ocurren situaciones de acoso laboral, discriminación arbitraria, acoso sexual y violencia de género. Estas dos últimas, afectan mayoritariamente a las mujeres y a las diversidades sexuales.

Para abordar estas problemáticas, la Universidad de Chile aprobó en 2017 una Política de Prevención del Acoso Sexual y un Protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual, acoso laboral, violencia de género y discriminación arbitraria, el que fue actualizado el año 2019, para garantizar que todas y todos los integrantes de su comunidad puedan estudiar y trabajar en contextos libres de violencia.

La entrega de este material busca contribuir a ese propósito. Ejercer nuestros derechos requiere conocerlos e identificar cuando se están vulnerando y qué podemos hacer cuando estas situaciones se producen.

¿Qué es el protocolo de actuación?

Es un documento que establece cómo se debe actuar ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria en la Universidad de Chile. En él se definen, entre otras materias:

- Los ámbitos que aborda.
- Los procedimientos a seguir para presentar una denuncia, para llevar a cabo la investigación y para sancionar la falta cometida.
- Las medidas de protección que se pueden tomar en favor de las personas afectadas.
- Las instancias que participan del procedimiento.

A partir de la actualización del Protocolo de actuación en 2019, la decisión de acoger una denuncia, la investigación y la sanción radican en organismos y autoridades del nivel central, siendo la Dirección Jurídica, la Unidad Especializada de Investigaciones y la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios respectivamente, las instancias encargadas de realizar estas funciones.

¿Qué situaciones puedo denunciar según el protocolo?

Acoso Sexual: cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, no deseada ni consentida por quien la recibe, que afecta su rendimiento laboral a nivel psicológico, emocional y/o físico, creando un ambiente laboral hostil.

Violencia de Género: cualquier acción o conducta, basada en el sexo o género de la persona afectada, que le cause daño físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

Acoso Laboral: toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, reiteradas, ejercidas por el/la empleador/a o por uno o más trabajadores pares en contra de otro/a trabajador/a, que tenga como resultado su humillación, menoscabo, maltrato o que amenace su situación o sus oportunidades laborales.

Discriminación Arbitraria: toda exclusión o restricción que afecta a una persona en el ejercicio de sus derechos fundamentales, fundadas en motivos tales como la etnia, la situación socioeconómica, la opinión política, la creencia, la participación en organizaciones gremiales, el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, entre otras razones.

Si vivo una de estas situaciones, ¿dónde debo presentar la denuncia?

La presentación de la denuncia puede ser presencial o a través de un correo electrónico en:

- En la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, en casos de acoso laboral.
- En la Dirección de Igualdad de Género, en casos de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria.
- **En la Dirección Jurídica** en todos los casos (direccionjuridica.ctoria@uchile.cl).
- A través del correo denuncias@uchile.cl, en todos los casos

Presentar la denuncia en estas instancias, garantiza una tramitación oportuna, el resguardo de la confidencialidad y evita la revictimización de las personas afectadas.

¿Cómo debo presentar la denuncia?

Preferentemente, la denuncia se presenta como un documento escrito en el que:

- La persona afectada se identifica, señala en qué unidad se desempeña, su correo y teléfono.
- Identifica a la persona denunciada y presenta un relato de los hechos que la afectaron, indicando fecha y lugar donde ocurrieron.
- Indica si se cuenta con pruebas de lo ocurrido. Por ejemplo, testigos o personas a las que relató los hechos y/o vieron las consecuencias que estos le provocaron, certificados de salud que describan los efectos de los hechos, correos o whatsapp que respalden lo señalado, entre otros.

¿Puedo solicitar a mi jefatura medidas que me protejan antes y durante el desarrollo de la investigación?

Sí, en cualquier momento la persona afectada puede solicitar medidas administrativas de protección a la jefatura, que garanticen su integridad física o psicológica, o frente a situaciones que afecten su normal desempeño laboral o contractual.

Estas medidas pueden ser: la separación de espacios físicos; la redistribución del tiempo de jornada o de tareas de acuerdo con su cargo o función.

ERRADIQUEMOS ESTA
REALIDAD DE LA
UNIVERSIDAD DE CHILE.

¡CONSTRUYAMOS ESPACIOS
LABORALES Y EDUCATIVOS SEGUROS
Y RESPETUOSOS!

¿Dónde acudir para informarse y recibir apoyo en la denuncia?



Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas
(en casos de acoso laboral):

Correo electrónico | direccionpersonas.dgdp@uchile.cl

Dirección | Diagonal Paraguay 265, oficina 1306

Teléfono | 229782538



Oficina de Atención de Acoso Sexual – DIGEN Central
(en casos de acoso sexual y violencia de género)

Correo electrónico | oficinaacososexual@uchile.cl

Dirección | Av. Libertador Bernardo O'higgins 1058,
oficina 224

Teléfono | 229781171

Unidad Local de Género de la Facultad o Instituto:

DIGEN | Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas

OGDI | Facultad de Economía

DIGENSALUD | Facultad de Medicina

DIGENFIL | Facultad de Filosofía y Humanidades

DIGEN | Facultad de Ciencias Sociales

DIGEN | Facultad de Ciencias

DIGEN | Facultad de Arquitectura y Urbanismo

DIGEN | Instituto de la Comunicación y la Imagen

DIGEN | Instituto de Administración Pública

DIGEN | Odontología

DIGEN | Instituto de Nutrición y Tecnología de los alimentos.

ERRADIQUEMOS ESTA
REALIDAD DE LA
UNIVERSIDAD DE CHILE.

¡CONSTRUYAMOS ESPACIOS
LABORALES Y EDUCATIVOS SEGUROS
Y RESPETUOSOS!

¿CÓMO SIGUE EL PROCESO UNA VEZ PRESENTADA LA DENUNCIA?

Etapas Protocolo

0

DECISIÓN DE DENUNCIA

Modelo de atención:

Primera Acogida
Asesoría Oficina de
Atención DIGEN

Preparación denuncia
Derivaciones (si se
requiere): Equipo de
Atención de Género de
SEMDA (estudiantes),
u otras.

1

PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

Receptores o canalizadores:

Entrega de
comprobante recepción
a denunciante.

Envío a Dirección
Jurídica
en 2 días hábiles.

2

INICIO O DESESTIMACIÓN

Director/a jurídico/a:

7 días hábiles para
decisión inicial.

Informa a denunciante/s
y/o afectadas/os
directas/os.

Si inicia: nombra fiscal
UIE.

Si desestima: por razón
fundada; "apelable" por
escrito (5 días).

3

INVESTIGACIÓN

Unidad especializada (UIE):

Fiscal acepta cargo y
nombra actuario/a.

Citación a
denunciante/s,
denunciado/s y testigos,
para presentación de
declaraciones y otras
pruebas.

Etapas más extensa.

4

CIERRE DE INVESTIGACIÓN

Unidad especializada (UIE):

Fiscal formula cargos o
propone sobreseimiento
a DIRJU, y se notifica
a denunciante/s y
denunciado/s.

Se levanta secreto y se
puede solicitar copia
expediente.

Si sobresee: "apelable"
por escrito (5 días).

5

DESCARGOS, OBSERVACIONES, NUEVA PRUEBA

Unidad especializada (UIE):

Denunciante/s y
denunciado/s entregan
o solicitan a fiscal por
escrito (2 a 10 días,
según procedimiento).

Fiscal puede abrir
período prueba o
reformular cargos.

Prepara Informe Final
y lo envía a VAEC:
propone sanción o
absolución.

6

DECISIÓN FINAL

Vicerrector/a VAEC
decide si sanciona o
absuelve, en primera
instancia, y notifica
a denunciante/s y
denunciado/s.

Denunciante/s y
denunciado/s pueden
reponer o apelar
por escrito ante
Vicerrector/a y/o
Rector/a (2 a 10 días,
según procedimiento).
Pueden mantener o
modificar.

La resolución de
término de la revisa
la Contraloría
Universitaria.

PROTOCOLO DE ACTUACION ANTE DENUNCIAS
SOBRE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE
GENERO, ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACION
ARBITRARIA 2019.

POR EL DERECHO A TRABAJAR EN ESPACIOS LIBRES DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GENERO O DISCRIMINACION ARBITRARIA.

Material informativo para funcionarias y funcionarios
de la Universidad de Chile.



UNIVERSIDAD
DE CHILE



DIRECCIÓN
DE IGUALDAD
DE GENERO
UNIVERSIDAD DE CHILE