

UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERVANTES

Secretaría General

DECRETO DE RECTORÍA N° 15/2024

Aprueba Modificación del **Protocolo de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género de la Universidad Miguel de Cervantes**

VISTOS:

1. Las atribuciones que me confieren los artículos 25° de los Estatutos de la Corporación Universidad Miguel de Cervantes y 2° del Reglamento Orgánico; y;
2. El acuerdo del Consejo Académico de la UMC

DECRETO:

Apruébese Modificación del **Protocolo de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género de la Universidad Miguel de Cervantes**, cuyo texto se anexa al presente Decreto de Rectoría.

Comuníquese, publíquese y archívese.

Santiago, 26 de Julio de 2024



VERÓNICA PEÑALOZA CONCHA
Secretaria General



MARIGEN HORNKOHL VENEGAS
Rectora

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN CONTEXTOS UNIVERSITARIOS

(Aprobado por Decreto de Rectoría N.º 16 de 27 de junio de 2018 - Actualizado con
Decreto de Rectoría N°14 de fecha 26 Julio de 2024 Ley 21.369))

UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERVANTES



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

AUTÓNOMA

2024

Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y discriminación de género en la Universidad Miguel de Cervantes.

1. Aspectos Generales

La Universidad Miguel de Cervantes promueve el respeto y la defensa de la dignidad de las personas en toda circunstancia, a la luz de su misión, visión y valores institucionales, que se ve plasmado en el Código de Ética y Buena Convivencia de la UMC, cuyo artículo 2° N.º 1 establece el “respeto irrestricto a todos los integrantes de la comunidad, comenzando por el buen trato y la cordialidad”.

En este contexto, la Universidad ha aprobado una Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género, que tiene por objetivo establecer dos modelos de acción que permitan abordar los temas de violencia sexual y discriminación de género en la Universidad Miguel de Cervantes:

- Un modelo de prevención del acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, y;
- Un modelo de investigación y sanción, protección y reparación a las víctimas.

2. Principios de la Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género

Con el fin de sustentar la presente política integral y de guiar las acciones que se derivarán de ella, se presentan a continuación una serie de principios y lineamientos que la comunidad universitaria deberá observar con especial atención:

- i. Respeto y Defensa de los Derechos Humanos
- ii. Acceso a la Información
- iii. Confidencialidad
- iv. Celeridad
- v. Imparcialidad
- vi. Responsabilidad

3. Definiciones generales

Acoso Sexual: *“Cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado”.*

Violencia de Género: Es aquella acción o conducta violenta, ejercida contra una persona, en que la causa sea su género o sexo, que atente su derecho a la vida, o que dañe su salud física, sexual o psicológica.

Discriminación de Género: *“Toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales”.*

4. Acciones de Prevención

Una de las expresiones más concretas para prevenir las conductas que constituyen acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, es la adopción de medidas de tolerancia cero, tendientes a la erradicación de aquellos comportamientos abusivos a través de la implementación de un **Modelo de Prevención del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género**, y la definición de **Medidas Preventivas** entendidas como aquellas acciones o restricciones dirigidas a prevenir los riesgos de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género.

5. Acciones de Investigación y Sanción del acoso sexual, la violencia y discriminación de género.

La Universidad implementará un Modelo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género, y de Protección y Reparación a las Víctimas.

La Unidad de la UMC a cargo de estas funciones, será la Secretaría General de esta Universidad.

El Proceso de Investigación y Sanción consta de 3 etapas, Denuncia, Investigación y Sentencia.

En el caso de que los hechos sean constitutivos de delito, la Secretaría General, en forma previa o durante la Investigación, citará a la presunta víctima y le sugerirá poner los antecedentes y hacer la denuncia correspondiente ante las autoridades competentes

(Carabineros de Chile, PDI, Tribunales de Justicia, Ministerio Público)

Denuncia

La acción de denuncia puede ser incoada por la Víctima o por cualquier miembro de la comunidad universitaria que tenga información seria, antecedentes, conocimiento y/o pruebas de que se ha producido un hecho que podría constituir acoso sexual, violencia o discriminación de género, puede ejercer la acción de denuncia.

La denuncia presentada por un tercero, requerirá siempre la ratificación de la presunta víctima.

Para efectuar la acusación, se debe llenar un **Formulario de Denuncia**, especialmente diseñado para tales efectos, el cual debe ser entregado para su tramitación con todos los datos allí indicados, y una descripción de los hechos que la motivan.

La denuncia que tenga a un estudiante como víctima o acosador deberá ser presentada a la Dirección de la Carrera, a la Vicerrectoría Académica o directamente ante la Secretaría General de la UMC.

La denuncia cuya víctima sea un trabajador, deberá ser presentada ante la Secretaria General de la UMC.

Todas las denuncias serán ingresadas y se les dará un número de orden (ya sea que se ordene o no Investigación Sumaria).

En Secretaría General se llevará un archivo especial y reservado con copia de las denuncias recibidas, cuyo acceso será restringido a fin de evitar su divulgación. En caso de que alguno de los intervinientes no cumpliera con el tratamiento reservado de la denuncia o piezas del expediente, se iniciará investigación sumaria

Investigación

Las investigaciones contempladas en este procedimiento especial, se sujetarán a las normas del debido proceso, y a los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y no revictimización.

Existirá una Unidad de Investigación a cargo de la Secretaría General de la Universidad, la que participará en la elaboración y modificación de los procedimientos.

La unidad de Investigación, se encargará de realizar las Indagaciones por denuncias de Acoso Sexual, Discriminación y Violencia de Género, y gozará de independencia, a fin de que realicen sus funciones con total objetividad e imparcialidad.

Ante hechos que se señalen en una denuncia hecha o ratificada por la víctima, que den cuenta de comportamientos de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género que sean realizados o que tengan como destinatarias/os a personas miembros de la comunidad universitaria, la Universidad actuará conforme a lo indicado en su Procedimiento de Investigación y Sanción para casos de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.

La potestad de investigar y sancionar de conformidad con la Ley 21.369, se extenderá a los hechos o situaciones que tengan lugar en el contexto de actividades organizadas o desarrolladas por la universidad, o por personas vinculadas a ella, entendiendo por tales a estudiantes de pre o postgrado, a personas que desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función de la Universidad, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Universidad.

La Investigación, tendrá carácter de reservada, y se evitará en lo posible la exposición reiterada e injustificada del o de la denunciante, para lo cual podrán realizarse entrevistas videograbadas

Las Etapas de la Investigación se iniciaran con la denuncia y continuarán con la formación de un Expediente, que contendrá todas las diligencias realizadas para llegar a una convicción.

Sentencia

Una vez concluida la Investigación Sumaria, la Secretaría General, recibirá el Informe del Investigador, junto al expediente. Teniendo a la vista el expediente, dictará Sentencia, mediante Resolución fundada y proporcional a las evidencias proporcionadas.

En el caso de que el denunciado sea trabajador de la Universidad, y resulte sancionado, dicho Informe se remitirá a la Inspección del Trabajo, según lo prescribe el Código del Trabajo y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

- Acceso al expediente

Una vez terminada la etapa de Investigación y notificada la sentencia, tanto el denunciante como al denunciado podrán solicitar acceso a la carpeta investigativa a fin de preparar el recurso pertinente. Esta solicitud deberá ser escrita.

- Sanciones aplicables

Se aplicarán diversas sanciones acordes a la gravedad de los hechos, y la existencia de circunstancias agravantes o atenuantes.

- Recursos

Los recursos a que haya lugar, deberán presentarse ante la Secretaría General, por escrito y con expresión clara de sus fundamentos.

El Recurso de Apelación, será conocido y resuelto por la Junta Directiva de la Universidad, en la sesión siguiente de presentada la apelación, y corresponderá al Rector hacer la presentación de la totalidad del proceso llevado a cabo con motivo de la investigación sumaria.

6. Acciones de Protección y Reparación a las víctimas

Protección y Reparación

Son acciones o medidas dirigidas a minimizar los impactos del acoso sexual, la violencia y/o discriminación de género, objeto de una investigación.

a. Medidas de Protección:

En caso de que la Investigación o la gravedad de los hechos denunciados lo ameriten, la Secretaría General, previa consulta al denunciante o afectado, podrá adoptar alguna de las medidas de protección contempladas en el Artículo 61° del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad del Personal de la UMC y en el Protocolo de Prevención y Apoyo a Víctimas de Acoso Sexual, y cualquier otra medida de índole administrativa que se estime pertinente, como las siguientes, sin que esta enumeración sea taxativa:

- 1) La separación de espacios.
- 2) Prohibición de contacto entre las partes involucradas durante el procedimiento de investigación y sanción.
- 3) Adecuaciones laborales
- 4) Adecuaciones curriculares o de programación académica
- 5) La suspensión temporal de la docencia, o de la asistencia a clases, en su caso, mientras dure la investigación. Si se suspende el ejercicio de la docencia, la Dirección d la Escuela deberá resolver el reemplazo del docente por el tiempo correspondiente, y, en el caso del estudiante, no se computarán las inasistencias en el cálculo del porcentaje de asistencia.
- 6) Cualquier otra que determine la Secretaría General, de acuerdo a las evidencias que se tengan a la vista.

b. Medidas de reparación:

Son aquellas que están dirigidas a mitigar los impactos del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en las víctimas o personas afectadas, y que orienten a la institución para evitar la repetición de estas conductas.

Se consideran medidas de reparación:

- 1) La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado;
- 2) La entrega de disculpas privadas o públicas;
- 3) Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que ésta retome sus actividades de manera similar a su situación original;
- 4) Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género, en la Institución.
- 5) Apoyo psicológico, profesional, social y jurídico, entre otros.

