

POLÍTICA INTEGRAL DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO

PREÁMBULO

El acoso sexual, la violencia de género y la discriminación hacia la población LGBTIQA+ no es ni un fenómeno nuevo, ni una realidad que tienda a disminuir (Bosch-Fiol y Ferrer-Pérez, 2012), sus distintas expresiones penetran todos los espacios relacionales y sociales, donde las universidades no están exentas de su impacto.

Indiscutiblemente, la preocupación respecto a la violencia y discriminación por razón de sexo y género constituye una inquietud latente para nuestra casa de estudios, ya que ambas conductas representan un grave problema de derechos humanos, dada la opresión y condiciones disímiles jerárquicas entre hombres y mujeres, lo que recae igualmente en las diversidades sexo genéricas.

En este contexto, la UAHC reconoce y promueve la igualdad, el respeto a la diversidad y el derecho de la vida libre de violencia y discriminación, en línea con los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Chile, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1989), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém Do Pará (1998) y la Declaración de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing (ONU, 1995). De igual relevancia son los Principios de Yogyakarta (2006), marco orientador sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

Atendiendo a estos marcos regulatorios, como Universidad hemos impulsado; una Política Integral de Igualdad de Género, un Protocolo de Reconocimiento Institucional sobre Igualdad de Derechos de Personas Transgénero y su Inclusión, y un Protocolo para el abordaje de la Violencia Sexual y de Género, con miras de avanzar en el cumplimiento de los compromisos propuestos en esta materia. Este último, elaborado el 2017 fue fruto de un trabajo participativo de investigación, debate y proposición de medidas institucionales para la erradicación de toda forma de violencia sexual y discriminación de género, al interior de la Universidad, entre trabajadoras académicas y no académicas, organizaciones estudiantiles de mujeres, disidencias sexuales y feministas, interesadas en incidir en cambios culturales al interior de la Universidad. Marco regulatorio, que contiene el ideario fundacional de la UAHC con el compromiso del resguardo a la dignidad de las personas y en oposición a todo tipo de violación a los Derechos Humanos.

Con fecha 15 de septiembre de 2021, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.369 que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior. Al tenor de su artículo 1°, ésta tiene por objetivo:

"Promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual".

En este sentido, es urgente contar con una Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género. Por lo descrito, y conforme al Decreto UAHC de Rectoría N° 195 de 25 de julio de 2022, se crea la "Comisión Triestamental para la regulación de acoso sexual, la violencia y la discriminación de género"¹, que tuvo el mandato de elaborar esta Política Integral, la que comprende un modelo de prevención, un modelo de investigación y sanción, además, de avanzar hacia la reparación de las víctimas bajo las condiciones y obligaciones contempladas en la referida ley. La presente Normativa cristaliza el trabajo de esta Comisión.

Por tanto, el objetivo de esta Política Integral radica en contribuir a erradicar toda forma de violencia y discriminación de género en la comunidad universitaria, mediante acciones de prevención, sanción y reparación, de las personas afectadas. Para ello y, con la finalidad de diagnosticar, determinar y suprimir las conductas contenidas en los conceptos definidos en esta Normativa, teniendo en cuenta el marco de actualización de políticas y protocolos relativos a la violencia sexual y de género existentes en esta casa de estudio, se vuelve imperante la necesidad de robustecer la orgánica de esta comunidad universitaria.

Por esta razón, es que la Normativa avanza desde la operación vigente del Comité Triestamental para la recepción y acogida de denuncias formales de violencia sexual y/o de género en la UAHC (Comité Triestamental VSG), organismo voluntario e independiente conformado en 2018 de manera triestamental y a través de votación universal de sus integrantes por toda la comunidad universitaria, quienes han sido clave en la aplicación del protocolo interno frente a los hechos que esta

¹ La Comisión compuesta por: Paula Correa (Inst. de Humanidades), José Francisco Pérez (Fac. de Pedagogía), Gisselin Mendoza (Dir. de Reg. Curricular), Jorge Leiva (Unidad de Comunicaciones), Rose Marie Marcos (Esc. de Psicología).

política sanciona. De igual importancia, su experiencia y aprendizajes, han sido esenciales para orientar la presente Normativa y así elevar los estándares de acción y de protección, para los miembros de la comunidad UAHC ante cualquier vulneración, ya sea sexual y/o de género. De modo que esta trayectoria será incluida en la conformación de una Dirección de Géneros y Diversidades, dependiente de la Rectoría y con personal capacitado para el cumplimiento de sus funciones. Así también, será su labor fomentar la desnaturalización de la violencia y discriminación de género, tanto en su dimensión estructural, simbólica y directa en sus diferentes formas. También le corresponderá promover la institucionalización de la Perspectiva de Género en el quehacer de la Academia, lo que implica asumir la revisión de las prácticas y las relaciones de la vida universitaria, así como realizar acciones que permitan generar mayor conciencia crítica en la trasmisión de valores de equidad y respeto de la diferencia.

Consideramos que el alojar la institucionalidad a cargo de la erradicación de la violencia sexual y de género en el corazón del quehacer universitario y de forma transversal a los distintos estamentos es una señal clara del compromiso de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano con el resguardo de derechos que exigen los estándares internacionales y que clama la necesidad de responder, de forma oportuna, al proceso de transformación de la cultura institucional.

TÍTULO I. DEFINICIONES FUNDAMENTALES

Párrafo I. De la violencia sexual

Artículo 1. Serán consideradas conductas de violencia sexual todos aquellos comportamientos, palabras o gestos de connotación sexual dirigidos hacia una persona (o personas) que sea integrante/s, beneficiario/a/s o contraparte/s de la Universidad, que no hayan sido consentidos por ella y que atenten contra su dignidad o integridad psicológica y/o física. Dada la realidad cultural y social antes señalada, aun cuando en una gran mayoría de situaciones estas conductas de violencia sexual son realizadas por hombres hacia mujeres, esta Normativa contempla e incluye toda violencia sexual cometida por una persona o grupo de personas contra otra persona o grupo de personas, independiente de su género.

El carácter o connotación sexual de los actos u omisiones contemplados en esta definición no abarca la mera genitalidad o las características fisiológicas de las personas, sino que incluye la creación social de estereotipos, prejuicios y funciones basadas en el género, y que se relacionan con la sexualidad de las personas. En

consecuencia, el carácter sexual abarca al sexo, las identidades y los papeles de género, el erotismo, el placer, la intimidad, la reproducción y la orientación sexual.

Artículo 2. Esta Normativa considera la violencia sexual como concepto comprensivo del acoso sexual, la agresión, la violencia sexual, la discriminación de género y, en general, cualquier interacción con significado o connotación sexual no consentidos, así como las ofensas a la identidad de las personas o de la comunidad LGTBQIA+, considerando tanto las ofensas directas, como la exclusión y/o negación de derechos.

Artículo 3. Constituye 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 quien 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.

Artículo 4. Se considerará agresión sexual a actos que se cometan mediante el uso de la fuerza, la amenaza del uso de la fuerza o cualquier otra forma de coacción, intimidación y/o amenaza física y/o verbal. En el marco de esta normativa, la agresión sexual incluye la violación y el abuso sexual, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que pueda incurrir su autor/a.

Artículo 5. A su vez, también constituye acoso sexual el acecho sexual, referente a la acción o el conjunto de acciones con connotación sexual, dirigidas hacia una persona sin su consentimiento y que persiguen o tienen como efecto generar temor e inseguridad. Constituirá una agravante del acecho sexual el que la víctima de éste haya manifestado expresamente su rechazo hacia dicha acción o acciones, por cualquier medio.

Artículo 6. Se incluyen también las conductas que buscan violar la privacidad de una persona en el ámbito de la sexualidad como la exhibición, exposición y el voyerismo sexual. Incluye conductas como observar relaciones o actividades sexuales de terceros, desnudarse parcial o totalmente delante de terceras personas; grabar, fotografiar y distribuir, por cualquier medio, sin el consentimiento de la/s persona/s involucrada/s, imágenes de personas semidesnudas o desnudas, teniendo relaciones sexuales y/o desarrollando conductas sexuales.

Artículo 7. Todas las conductas que derivan del acoso sexual ocurren sin el consentimiento de las personas afectadas, entendiendo por este último el acuerdo o aceptación de participar en una actividad sexual específica, el cual es incapaz

de formarse toda vez que media cualquier tipo de amenaza, coerción o fuerza. El consentimiento para un acto sexual particular no puede interpretarse como consentimiento para actos sexuales posteriores. Asimismo, dentro de un mismo acto inicialmente consentido, puede existir retractación. Del mismo modo, los actos sexuales previos o la existencia de una relación de pareja tampoco constituyen por sí misma expresión de consentimiento.

Artículo 8. El consumo de alcohol y/o de drogas podría reducir e incluso eliminar la posibilidad de consentimiento. Considerando lo anterior, el hecho de encontrarse bajo la influencia del alcohol o de drogas, no exime de responsabilidad a quien incurre en conductas de violencia sexual, así como tampoco, podrá presumirse la aceptación de la conducta por parte de la persona afectada por ésta.

Párrafo II. De la violencia hacia las diversidades y/o disidencias sexuales y violencia de género

Artículo 9. Se entiende por violencia hacia las diversidades y/o disidencias sexuales y violencia de género cualquier acción o conducta basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que atenten contra la vida, la integridad física o psíquica, o la libertad sexual de esta, realizada tanto en el ámbito público, como en el privado y que se ejerza tomando en consideración el sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de la persona.

Artículo 10. Se define discriminación de género como toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, 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.

Artículo 11. El concepto de violencia hacia la diversidad y/o disidencia sexual y violencia de género será entendido de forma amplia, abarcando de manera no taxativa conductas como las siguientes:

- a) Violencia física de tipo sexual, como tocamientos, golpes, heridas y/o empujones.
- b) Violencia psicológica, como humillaciones y/o amenazas.
- c) Violencia social, como inducir al aislamiento y alejamiento de redes de apoyo.
- d) Actos discriminatorios por identidad y/o expresión de género o por la orientación sexual de una persona.
- e) Difusión de información relativa a su sexualidad y/o género.

- f) No respetar el nombre social y los pronombres de una persona, cuando ha sido solicitado su uso. En especial en actividades académicas y sociales relevantes como en el listado de nombres para los procesos de votación, el nombre que figura en las papeletas y materiales informativos de elecciones en caso de las candidatas, ceremonias de titulación, entrega de premios, reconocimientos, entre otros.
- g) Agresiones directas contra la memoria de la comunidad o personas LGTBQIA+, como lo pueden ser las ofensas a las víctimas de violencia de género y/o hitos que explican y configuran la identidad de la comunidad.

Artículo 12. Si la violencia hacia la diversidad y/o disidencia sexual y de género se da en conjunto con algún tipo de violencia sexual, se considerará como una agravante, al igual que si se comete junto a violencia contra la memoria, citada en la letra g. Sin embargo, la violencia hacia la diversidad y/o disidencia sexual y de género es sancionable por sí sola, con independencia de si se realizó en conjunto o no con un acto de violencia sexual u agresión de otro tipo.

Párrafo III. De las denuncias por violencia sexual y violencia de género

Artículo 13. Cualquier persona de la comunidad universitaria podrá presentar una denuncia cuando haya presenciado directamente actos o conductas discriminatorias en atención al género o contra las diversidades y/o disidencias sexuales o de género. En este caso, la persona denunciante, aunque no sea víctima directa, deberá llevar adelante la denuncia de conformidad a lo establecido en el artículo 31 y siguientes de esta Normativa.

Artículo 14. No es necesario que exista violencia sistemática, o actos reiterados de violencia para recurrir a esta Normativa. Una sola acción puede constituir un acto de violencia.

TÍTULO II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 15. Esta Normativa se aplica respecto de las faltas tipificadas en el título anterior, siempre que estas se realicen con razón y motivo de la actividad universitaria, y/o cuando hayan sido ejecutadas por estudiantes de pre o postgrado, ayudantes, profesores/as/, funcionarios/as/es, o personas que prestan servicios a honorarios, sean administrativos o docentes.

También se aplicará cuando tales faltas se ejecuten en contra de estudiantes de pre o postgrado, ayudantes, profesores/as/ funcionarios/as/es y/o terceros ajenos a la institución, que participen en actividades académicas (como clases, reuniones, prácticas, salidas a terrenos, investiduras, graduaciones) organizadas o patrocinadas por la Universidad Academia de Humanismo Cristiano y no académicas, (como actividades sociales, fiestas, paseos), cuando intervenga como responsable estudiantes de pre o postgrado, ayudantes, profesores/as/es, funcionarios/as/es, o personas que prestan servicios a honorarios, sean administrativos o docentes.

Artículo 16. De acuerdo con lo establecido en el artículo 2° de la Ley 21.369, quedan comprendidos en la descripción anterior, todos aquellos comportamientos o situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género, que sean realizados o que tengan como destinatarios a las personas que reúnan alguna de las siguientes condiciones:

1. Cursar programas de pre y posgrado.
2. Desarrollar funciones de docencia, administración o investigación.
3. Desarrollar otras funciones relacionadas con la institución de educación superior, tales como ayudantes, becarios, conferencistas, visitantes, asistentes y personal de apoyo, y personas que desarrollen su práctica profesional dentro de la institución.

Artículo 17. Sin perjuicio de lo anterior, y de conformidad con lo establecido en la Ley N°21.369 las políticas, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género de las instituciones de educación superior deben contemplar la obligación de investigar y sancionar estos hechos y conductas cuando estas tengan lugar:

1. Dentro de los recintos institucionales, siempre que intervenga como responsable o víctima alguna de las personas comprendidas dentro del ámbito personal señalado precedentemente.
2. Fuera de las dependencias institucionales, siempre que:
 - a) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por la institución de educación superior, e intervenga como responsable o como víctima alguna de las personas comprendidas dentro del ámbito personal señalados precedentemente;

- b) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más docentes o investigadores o personal administrativo de la institución, e intervengan como responsables o como víctimas algún docente, investigador o personal administrativo;
- c) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes e intervenga como responsable o como víctima algún docente, investigador o personal administrativo;
y
- d) Se trate de actividades organizadas por uno o más estudiantes, e intervengan como víctima(s) y como responsable(s) estudiantes de la institución.

Artículo 18. De igual manera, esta Normativa también se aplicará a aquellas acciones de discriminación, violencia sexual y/o de género que se realicen a través de redes sociales u otros medios de comunicación, privados o públicos.

Artículo 19. Cuando una situación de discriminación, violencia sexual y/o de género se produzca fuera del ámbito de aplicación de la presente Normativa, en actividades privadas de estudiantes de pre o postgrado, ayudantes, profesores/as o funcionarios/as, en contra de estudiantes de pre o postgrado, ayudantes, profesores/as y/o funcionarios/as/es, la persona afectada podrá concurrir a hacer la denuncia para el sólo efecto de solicitar las medidas de protección que esta Normativa contempla, siempre y cuando tales hechos tengan como consecuencia acciones con connotación de acoso u hostigamiento, sea este sexual o no, que se produzcan o pudieran producirse en dependencias de la Universidad.

Artículo 20. Cuando el hecho se encuentre fuera del ámbito de aplicación de esta Normativa, la persona afectada perteneciente a la Universidad podrá recibir orientación y apoyo a través de la Dirección de Género, de manera de reducir los efectos del hecho en su quehacer laboral y/o académico.

TÍTULO III. ESTRUCTURA INSTITUCIONAL: DIRECCIÓN DE GÉNEROS Y DIVERSIDADES

Artículo 21. En lo indicado en el Oficio Ordinario N° 1.203 de la Superintendencia de Educación Modelo de Prevención Superior del 23 de diciembre de 2021, en el punto 2. “Unidades responsables”, señala que las IES deben contar con “unidades separadas, integradas por personal capacitado en derechos humanos y

perspectiva de género, dotadas con recursos humanos y presupuestarios suficientes". Considerando lo dispuesto en la Ley N° 21.369, especialmente, en lo dispuesto en su artículo 3° y 4°, esta comunidad universitaria contará con una Dirección de Géneros y Diversidades, directamente dependiente de Rectoría, encargada de asegurar un ámbito de acción transversal a los tres (3) estamentos que componen la Universidad Academia de Humanismo Cristiano: estudiantes, académicos/as y trabajadores/as no académicos/as.

Artículo 22. El propósito de la Dirección será liderar la implementación de la Política Integral de Géneros y Diversidades Sexuales y promover la incorporación de la perspectiva de Género en la Universidad, procurando que ésta permee de manera transversal las relaciones y el quehacer de todos sus integrantes, garantizando una cultura de buen trato, libre de violencia sexual y discriminación de género.

Artículo 23. La Dirección deberá implementar mecanismos que contemplen apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las víctimas y los miembros de la comunidad educativa afectados por los hechos denunciados. Para dar cumplimiento a ello, dicha dirección contará con:

- a) Un/a/e profesional de las ciencias sociales y humanidades o de la educación, con experiencia y formación en temas de derechos humanos, violencia sexual y de género, cuyas líneas de investigación se orienten a la prevención, sanción y reparación de las víctimas de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Este/a funcionario/a/e ocupará el cargo de Director/a/e de Géneros y Diversidades.
- b) Un/a/e profesional de las ciencias sociales y/o de la educación, con especialización en prevención, educación, investigación, sanción y reparación en violencia sexual y de género. Este/a funcionario/a/e ocupará el cargo de Responsable de la recepción, acogida y acompañamiento de las denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- c) Un/a/e profesional de las ciencias del derecho, con especialización en Derechos Humanos y Perspectiva de Género. Este/a funcionario/a/e ocupará el cargo de Asesor Jurídico, quién brindará orientación legal a las víctimas.
- d) Un/a/e profesional de las comunicaciones con especialización en perspectiva de Género. Este/a funcionario/a/e ocupará el cargo de Encargado/a/e de Comunicaciones, quién desarrollará las estrategias difusivas y de comunicación, contempladas en el modelo de prevención.

Se establece la posibilidad de que la Universidad opte por un sistema de contratación progresiva que priorice los cargos de Director/a/e de la Unidad de Géneros y Diversidades y el/la/le responsable de la recepción, acogida y acompañamiento, posibilitando que el cumplimiento de las funciones de apoyo jurídico y comunicacional se desarrolle desde otros estamentos (sea por movilidad interna, convocatoria abierta, entre otros mecanismos), hasta alcanzar el esquema mínimo de contratación aquí establecido.

TÍTULO IV. MODELO DE PREVENCIÓN

Artículo 24. En materia preventiva del acoso sexual, la violencia y discriminación de género, la Universidad propenderá a la construcción de espacios formativos y garantes de derechos de todas/os/es sus integrantes. Así declaramos nuestro compromiso de colaborar con la identificación y modificación de aquellas pautas culturales opresivas y discriminatorias que impiden una convivencia saludable.

Artículo 25. El objetivo de este modelo es prevenir el acoso sexual, la violencia y discriminación de género, a través de acciones de visibilidad y comprensión de la problemática, de las causas que la sostiene y sus manifestaciones en los planos estructurales, simbólicos y directos, en la comunidad institucional.

Artículo 26. Los componentes del modelo de prevención son los siguientes:

- a) Diagnóstico: Esta fase se orienta a la realización de un diagnóstico (anual) para hacer el levantamiento de aquellos factores de riesgo en las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que propicien actos de violencia de género al interior de la comunidad universitaria.
- b) Sensibilización: Se llevarán a cabo acciones tendientes a generar conciencia y visibilizar el fenómeno de la violencia de género, igualmente a generar procesos reflexivos y problematizadores en torno a la temática.
 - Se realizarán labores que impliquen un proceso de comunicación sobre los estereotipos de géneros, asimismo cuestionamientos del modelo patriarcal y sus manifestaciones en tanto a la opresión y desigualdades que produce y reproduce en la Universidad, mediante la realización de conversatorios y charlas.
 - Articulación de trabajo colaborativo con distintas unidades de la Universidad para sensibilizar sobre la necesidad de la Perspectiva de

Género para pesquisar y visibilizar toda forma de violencia y discriminación.

Artículo 27. Se realizarán acciones de formación y capacitación con el propósito de fortalecer los aprendizajes y consolidar herramientas teóricas y prácticas para el dominio de todos los estamentos de la Universidad (estudiantes, académicos/as, trabajadores/as no académicos/as), abordando atingentemente la violencia y discriminación de género en el espacio universitario. Dicha etapa del modelo de prevención se orienta al diseño en conjunto con las unidades académicas, a través de la Dirección de Desarrollo Académico (DIDA) de un plan de acciones de formación que, si bien no son taxativas, es necesario que contemple:

- Realización de cursos y talleres teórico-prácticos de formación general con toda la comunidad universitaria, para brindar una base en materia de género.
- Diseño, desarrollo e implementación de talleres de inducción institucional para la incorporación de temas de género y tópicos considerados en la presente Política, dirigidos a estudiantes, académicos/as y trabajadores/as no académicos/as.
- Actualización de los planes curriculares y programas de asignatura del Área de Formación General (Cátedras Básicas), para que de forma sustancial incorporen contenidos en materia de género, violencia y discriminación desde un enfoque de Derechos Humanos.
- Adecuación de los procesos formativos, planes de estudios y programas de asignatura de las carreras y/o programas para la incorporación de estrategias de enseñanza y metodologías innovadoras dentro del aula, que tengan como eje trasversal la perspectiva de género, lo que propenda a la reflexión y construcción de espacios educativos sin violencia y discriminación, tal como: uso de lenguaje no sexista, distribución paritaria en equipos de trabajo, entre otros.

Artículo 28. En relación con los procesos de selección de trabajadores/as/es no académicos/as/es y académicos/as/es se considerarán las inhabilidades y restricciones desprendidas de resoluciones que devengan de medidas disciplinar o resoluciones por materia de investigación contemplados en el modelo de sanción. En tanto, al momento de la contratación y/o renovación de la relación laboral, no se podrá contratar a quien registre sanciones por los tópicos de la presente política. En caso del personal que se encuentre en proceso de investigación por hechos de

acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, su continuidad de funciones estará sujeta a la resolución de dicho proceso.

Artículo 29. Para asegurar el cumplimiento de lo comprometido, el área de Comunicaciones de la Dirección de Géneros y Diversidades, en conjunto al de la Universidad, deberá realizar y velar por el posicionamiento de una Estrategia de Comunicaciones que se corresponda con la Política Integral de la Dirección, con la finalidad de que los planes y protocolos dirigidos a prevenir hechos de acoso, violencia y discriminación de género, sean correctamente difundidos a todos los miembros de la comunidad universitaria. La estrategia comunicacional debe cruzar acciones participativas en las que la triestamentalidad se haga presente. Para ello, se propone realizar acciones orientadas a entregar y socializar información sobre la conceptualización de la violencia de género en las universidades, sus causas, manifestaciones y consecuencias. Si bien no son taxativas, se destacan las siguientes:

- Campañas de prevención de distintos tipos que informen las dimensiones de la violencia y discriminación por razón de género y su impacto en los ámbitos políticos, social y cultural.
- Difusión del marco normativo de la Universidad, traducido en los protocolos para el abordaje del acoso, violencia y discriminación por género y protocolo de reconocimiento a la diversidad, en los procesos de inducción de estudiantes, académico/as y trabajadores/as no académicos/as, que serán de carácter obligatorio.
- Socialización de los objetivos y acciones que generan las diversas instancias institucionales relacionadas a trabajar la temática de género (Dirección de Géneros y Diversidades u otro).
- Visibilización y notas de fechas conmemorativas en el marco de los Derechos Humanos de las mujeres y de las personas de la diversidad sexo-genéricas.
- Elaboración de material audiovisual de difusión (Infografías, afiches, dípticos, página WEB, publicaciones internas, videos).

TÍTULO V. MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

Párrafo IV. Investigación

Artículo 30. A modo de adecuar la estructura institucional a los requerimientos de la Ley N° 21.369, se trasladará la función de acogida de denuncias, desde el Comité Triestamental VSG a la Dirección de Géneros y Diversidades, la cual contará con personal especializado en materias de discriminación, violencia sexual y de género. De esta manera, será un/a miembro de esta Dirección quién se encargará de reenviar las denuncias de las víctimas que considere pertinentes a Secretaría General, así como, tener las competencias para su apropiada acogida, acompañamiento y asistencia reparatoria.

Artículo 31. Con la finalidad de dar cumplimiento de lo solicitado en su artículo 6° literal e) de la ley 21.369, correspondiente a que el tratamiento de las denuncias sea compatible con la protección de las obligaciones de transparencia y garantía de los derechos humanos, puesto que estas pueden hacerse mediante dos vías:

1. De manera presencial solicitando una entrevista a la Dirección de Géneros y Diversidades para concertar un encuentro o acudiendo directamente a las integrantes de la misma.
2. De manera escrita (electrónica), a través de un formulario único en la página web de la Universidad que puede ser completado en línea y enviado al correo de la Dirección de Géneros y Diversidades.

Artículo 32. La Dirección de Géneros y Diversidades recopilará los antecedentes necesarios para la elaboración de un informe que objetive los hechos como constitutivos de violencia sexual y/o discriminación de género, el cual será presentado a las instancias disciplinarias y/o de ética internas de la Universidad (Tribunal de Disciplina, Comité de Ética o Recursos Humanos que convoca comisión ad hoc, según lo estipulado en Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad – UAHC y en Protocolo de gestión de Denuncias de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual).

Artículo 33. La Dirección recomendará medidas de protección para la víctima, correspondiéndole realizar el seguimiento adecuado de las causas sometidas a su conocimiento. Podrá, también, solicitar asistencia jurídica para la víctima, la cual le puede ser proveída por parte de Secretaría General, la Clínica Jurídica UAHC y/o la Jefatura de la Escuela de Derecho.

Artículo 34 Si el testimonio y/o los antecedentes recopilados pudiesen ser constitutivos de delito, la Dirección deberá informar de inmediato a la autoridad máxima para que Rectoría, conforme a lo dispuesto en el artículo 175 letra e) del Código Procesal Penal, haga la denuncia en instancias externas a la Universidad.

Artículo 35. Cada vez que le competa conocer una denuncia proveniente de la Dirección de Géneros a uno de los organismos disciplinarios citados anteriormente se le incorporará un/a/e miembro especialista en materias de derechos humanos, discriminación, violencia sexual y de género designado por el Consejo Superior Universitario. En el mismo sentido, se incorporará para las apelaciones respectivas.

Los integrantes de las instancias disciplinarias deberán necesariamente, suscribir un compromiso de confidencialidad, para resguardar el carácter reservado de los antecedentes e información sensible de las causas.

Artículo 36. Cada vez que sean elegidos nuevos integrantes para conformar algún órgano disciplinario, estos deberán necesariamente recibir una capacitación obligatoria por parte de la Dirección de Géneros y Diversidades en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Se excepcionará de esta capacitación a la comisión ad-hoc de RRHH en caso de que la persona elegida como integrante tenga una capacitación previa en la materia.

Artículo 37. El literal d) del artículo 6° de la Ley 21.369 prescribe que el modelo de investigación y sanción debe contemplar: *“Medidas dirigidas a proteger a las víctimas y a minimizar los impactos del acoso sexual durante la investigación, tales como la suspensión de las funciones, la prohibición de contacto, las adecuaciones laborales o curriculares y el apoyo psicológico, médico, social y jurídico, entre otras”*. Para dar cumplimiento a esto se pueden establecer las siguientes medidas de protección:

1. Reubicación del puesto de trabajo, dando prioridad a la persona denunciante, cuando ello sea posible.
2. Prohibición de contacto directo, entendiéndose por tal, todo contacto, sea por vía presencial, electrónica, telefónica, e incluyendo interacciones de cualquier tipo por redes sociales.
3. Ajuste de calendario de evaluaciones, dando prioridad a la persona denunciante.
4. Extensión de plazos para corrección de evaluaciones.
5. Cambio de curso o sección, dando prioridad a la persona denunciante, cuando sea posible.
6. Anulación de inscripción de asignaturas y/o suspensión de semestral fuera del plazo establecido en el calendario académico.

7. Cambio de profesional supervisor/a de práctica y/o de tesis, dando prioridad a la persona denunciante.
8. Cambio de lugar de práctica, dando prioridad a la persona denunciante.
9. Suspensión total o parcial de la práctica.
10. Suspensión temporal de actividades académicas de un/a docente.
11. Considerar medidas adicionales de protección a las víctimas en el ámbito académico, especialmente cuando se trate de agresiones realizadas en el marco de relaciones verticales de poder. Entre ellas se pueden evaluar, por ejemplo, la incorporación de testigos de fe en procesos evaluativos o la necesidad de incorporar otros docentes en la toma de evaluaciones clave y/o exámenes de grado.

Artículo 38. Para dar cumplimiento al literal f) del artículo 6° de la Ley N°21.369, que apunta a evitar que la víctima sufra una “*exposición reiterada y su revictimización*” el presente modelo de investigación y sanción contempla que cualquier tipo de contacto que el órgano disciplinar desee tener con la víctima debe estar mediado por la Dirección de Géneros y Diversidades. Una vez recibidos los antecedentes por parte de la Dirección, y en caso de que el órgano disciplinar requiera más información por parte de la víctima para esclarecer el asunto, este se encontrará obligado a elaborar un informe dirigido a la misma Dirección de Géneros y Diversidades, el cual solicite específicamente qué información necesita para lograr emitir un fallo lo más acabado posible, así como sugerir la forma de la obtención de ésta. Será la Dirección de Géneros y Diversidades el órgano encargado de transmitir a la víctima las consultas contenidas en el informe y aconsejar su procedencia, siempre velando por la opción que logre evitar lo más posible su revictimización.

Artículo 39. En todo caso, y sin perjuicio de lo señalado en el artículo 31, el procedimiento donde se investigue la conducta constitutiva de falta de acuerdo a lo señalado por la presente Normativa estará revestido de las garantías del debido proceso para quienes aparezcan como presuntos víctima y victimarios.

En particular, se asegurará la debida y prudente confidencialidad que resguarde la intimidad e integridad de la víctima y evite una revictimización; el derecho del inculpado a manifestar lo que estime conveniente a su defensa y/o a aportar a la investigación los elementos de prueba que estime convenientes, todos los cuales deben apreciarse con objetividad y debido fundamento y motivación en una decisión que establezca o deseche la denuncia y la obligación de agilidad del procedimiento investigativo y sancionatorio, evitando toda dilación innecesaria.

De igual manera, se asegurará el derecho de la víctima o inculpado a impugnar la decisión que establezca o deseche la denuncia, para ante los órganos correspondientes de la Universidad de acuerdo a su normativa general.

Párrafo V. Sanción

Artículo 40. En la presente Normativa se define, de manera taxativa y según estamento, las sanciones por las faltas cometidas por acoso sexual, violencia y discriminación de género, así como las circunstancias agravantes y atenuantes correspondientes a cada uno de ellos.

Artículo 41. En el caso de los/as/es estudiantes, se podrán aplicar las siguientes sanciones:

- a. Amonestación verbal
- b. Amonestación escrita
- c. Suspensión de calidad de alumno/a regular por uno o dos semestres académicos
- d. Expulsión

Las sanciones establecidas en las letras a), b) y c) podrán originar penas accesorias, como la pérdida total de becas o beneficios o la inhabilidad temporal para acceder a cargos de representación estudiantil u otros reconocimientos proporcionados por la Universidad. Asimismo, se podrán establecer otras medidas consideradas necesarias, tales como la exigencia de participación en instancias específicas (foros, talleres, seminarios, grupos de reflexión, capacitaciones) en temáticas de género, igualdad de género, discriminación y/o violencia, que serán dispuestas por la Dirección de Géneros y Diversidades, que además deberá hacer seguimiento e informar su cumplimiento.

Artículo 42. En cuanto a los trabajadores académicos y no académicos se podrán aplicar las siguientes sanciones:

- a. Amonestación verbal
- b. Amonestación escrita
- c. Multa
- d. Desvinculación

Las sanciones establecidas en las letras a), b) y c) podrán originar penas accesorias, como la pérdida total de becas, sabáticos, premios u otros beneficios proporcionados por la Universidad. Asimismo, se podrán establecer otras medidas

consideradas necesarias, tales como la exigencia de participación en instancias específicas (foros, talleres, seminarios, grupos de reflexión, capacitaciones) en temáticas de género, igualdad de género, discriminación y/o violencia, que serán dispuestas por la Dirección de Géneros y Diversidades, la que además deberá hacer seguimiento e informar su cumplimiento.

Artículo 43. En el caso de la/los/les trabajadores académicos, toda sanción relacionada con la presente Normativa quedará consignada en la Carpeta de Personal del/la/le docente. Asimismo, deberán consignarse las medidas accesorias y dejar constancia de su cumplimiento. El incumplimiento de las medidas accesorias por parte de los profesores/as sancionados/as/es será considerado un incumplimiento grave del contrato de trabajo, al tenor de lo establecido en el artículo 98 N°1 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano. La sanción de multa para los trabajadores académicos podría conllevar, además, la inhabilidad temporal o permanente para ocupar cargos directivos, de representación, o para integrar el Tribunal de Disciplina o Comité de Ética. La inhabilidad temporal podrá extenderse hasta por cuatro semestres desde la fecha de la resolución.

Artículo 44. En el caso de las/los/les trabajadores no académicos, toda sanción relacionada con la presente Normativa quedará consignada en el Informe de evaluación anual y su Carpeta de Personal. Asimismo, deberán consignarse las medidas accesorias y dejar constancia de su cumplimiento. El incumplimiento de las medidas accesorias por parte de los profesores/as sancionados/as/es será considerado un incumplimiento grave del contrato de trabajo, al tenor de lo establecido en el artículo 98 N°1 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano. La sanción de multa para los trabajadores no académicos conllevará, además, la inhabilidad para ocupar cargos directivos hasta por cuatro semestres contados desde la fecha de la resolución.

Artículo 45. Si se tratara de personas que presenten servicios independientes a la Universidad, se podrán aplicar las siguientes sanciones:

- a. Amonestación verbal
- b. Amonestación escrita
- c. Término del contrato de prestación de servicios a honorarios

Artículo 46. Para los efectos de la aplicación de las sanciones, se podrán considerar como circunstancias agravantes:

- a. Ser reincidente en las conductas
- b. La existencia de múltiples víctimas

- c. La existencia de dos o más victimarios/as
- d. Que la víctima sea una persona menor de edad
- e. La realización de actos intimidatorios, coactivos o que impliquen hostigamiento durante la investigación, tanto respecto de la víctima, como de los intervinientes en calidad de testigos
- f. La infracción de medidas de protección
- g. Que los actos de discriminación sean cometidos en público o frente a terceros
- h. Que la conducta se ejecute a través de redes sociales y se aproveche el anonimato que estas proporcionan para ejecutarla

Artículo 47. Para los efectos de la aplicación de las sanciones, se podrán considerar como circunstancias atenuantes:

- a. La colaboración sustancial en el esclarecimiento de los hechos
- b. La confesión de hechos no probados que les sean perjudiciales
- c. La reparación del daño causado o de las consecuencias que de este se deriven

TÍTULO VI. PLAN DE REPARACIÓN A LAS VÍCTIMAS

Artículo 48. La Universidad procurará aplicar diversas medias reparatorias respecto de las víctimas de acoso sexual, violencia y discriminación de género; estas se dividirán en: medidas de rehabilitación y medidas de satisfacción, siendo ellas:

- a) Medidas de rehabilitación: será tarea de la Dirección de Géneros y Diversidades buscar las maneras de proveerles apoyo psicológico y acompañamiento jurídico en la denuncia. La Universidad deberá contemplar su nivel presupuestario para la implementación de este tipo de medidas, tomando en consideración tanto los servicios internos, como las derivaciones externas que pueda necesitar. En ese sentido, las medias de reparación que impliquen un valor económico deberán tener como criterio sustancial el importar el menor costo económico posible para la víctima. La materialización de dicho apoyo y acompañamiento podrá realizarse tanto desde la Dirección de Géneros y Diversidades, como mediante distintos compromisos institucionales, cuyo fin radicará en la posibilidad de realizar las derivaciones de las víctimas a lugares con las competencias necesarias para su más pronta rehabilitación. Por ejemplo, mediante la realización de convenios con organizaciones con perspectiva de género y cuya labor

radique en el tratamiento de los diversos tipos de violencia. Por otro lado, en caso de las/les/los agresores, la Dirección puede proponer y/o coordinar instancias de elaboración del conflicto u otras medidas socioeducativas que apunten a la comprensión y reflexión respecto de las conductas realizadas y su posible erradicación.

- b) Medidas de satisfacción: quienes se vean afectados/as/es por las situaciones descritas en esta Normativa, siempre y cuando provenga de su total voluntad y previamente asesorados/as/es por la Dirección de Géneros y Diversidades podrán acudir, junto al sancionado/a de igual decisión voluntaria, a un proceso de mediación ante el Órgano Disciplinar correspondiente, con objeto de adoptar diversas medidas satisfactorias que se ajusten a la particularidad de cada caso, en donde necesariamente debe considerarse la opinión de la víctima dentro del mismo. A modo de ejemplo, dichas medidas podrían consistir en:
- Entrega de disculpas privadas
 - Entrega de disculpas públicas
 - Difundir la verdad de lo sucedido

Artículo 49. Le corresponderá a la Dirección de Géneros y Diversidades elaborar y proponer al Órgano Disciplinar un plan de medidas de reparación y satisfacción para la víctima, según la particularidad de cada caso, que puedan considerar también formas no punitivas de elaboración respecto de las agresiones vividas. Una vez propuesto dicho plan será este organismo el que fallará respecto de su aplicabilidad.

TÍTULO VII. MONITOREO Y SEGUIMIENTO

Artículo 50. La Universidad adoptará una Estrategia y Monitoreo de Evaluación de la Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. La Dirección de Géneros y Diversidades será la responsable de que la Política y el Protocolo de Actuación se implementen correctamente, tanto en su interpretación, según sus objetivos, como en los aspectos procedimentales, respondiendo a las contingencias presentadas por cualquiera de los estamentos de la Universidad.

Artículo 51. Respecto del monitoreo de esta, el actual Comité Triestamental VSG, se transformará en el Comité Triestamental de Género y Violencia Sexual, que tendrá por objeto velar, como órgano externo, por su correcta implementación. En específico, este tendrá las siguientes funciones:

- a) Revisar la implementación del proceso de la Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.
- b) Realizar un diagnóstico de las actividades, procesos y funcionamiento de la Dirección de Géneros y Diversidades.
- c) Elaborar un informe anual para ser presentado al Consejo Superior Universitario el cual analice la implementación de la Política Integral.

Artículo 52. De la misma forma, anualmente la Dirección de Géneros y Diversidades, deberá publicar un informe de sistematización que dé cuenta a la comunidad universitaria sobre el cumplimiento de sus labores.

(Aprobado mediante Decreto de Rectoría N° 266/2022 de fecha 15 de septiembre de 2022).