

# **PROTOCOLO DE GÉNERO Y ACTUACIÓN ANTE TODO TIPO DE AGRESIÓN Y/O DISCRIMINACIÓN**

## **I. ANTECEDENTES PRELIMINARES:**

Este protocolo ha sido co-construido por diferentes miembros de la comunidad universitaria: académicos y académicas, estudiantes, funcionarios y funcionarias pertenecientes a la Universidad Central de Chile de las sedes de Santiago y La Serena, con asesoría de la Fundación HONRA. Tiene por finalidad promover los derechos humanos desde una perspectiva de género y garantizar un ambiente libre de violencia de género, agresiones sexuales y discriminación en pos de una sana y adecuada convivencia entre sus miembros.

## **TITULO 1°. NORMAS GENERALES.**

### **ARTÍCULO 1° DEL OBJETO DEL PROTOCOLO.**

Los procedimientos establecidos en este protocolo tendrán por objeto la investigación de presuntos hechos de violencia de género, agresión y/o discriminación de los cuales se tome conocimiento, entre miembros de la Comunidad Universitaria (independiente del espacio en que ocurra), la adopción de medidas de protección y/o reparación, el establecimiento de la participación en tales hechos de la o las personas denunciadas (en sus distintos grados), así como sus respectivas responsabilidades disciplinarias y/o académicas, junto con la emisión del informe final correspondiente, conteniendo este último, la proposición de las sanciones a aplicar en caso de ser aquello procedente, de acuerdo al mérito de la investigación.

De esta manera se busca prever, reparar y resguardar el derecho a la educación y al trabajo de quienes han sido víctimas de cualquier tipo de violencia y/o discriminación, construyendo espacios seguros y libres, garantizando siempre el derecho a la defensa y al debido proceso.

Este procedimiento involucra a los comportamientos y acciones realizadas por: estudiantes (pregrado diurno y vespertino, programas especiales, postgrado, intercambio, diplomados), ayudantes pre y post grado, sean de la universidad o pertenezcan a otra institución (en tanto mantengan un vínculo contractual con la Universidad Central de Chile), egresadas/os en proceso de titulación, tituladas/os asociados a la Red de Egresados de la universidad, en cuanto mantengan relación con la Universidad Central de Chile; docentes, personal académico temporario o visitante, directivos, administrativos y personal de servicio, así como cualquier otra persona que pertenezca y/o desempeñe labores asociadas a la universidad, sean éstas de carácter temporal o permanentes.

En el caso del personal de empresas externas que tengan o no la categoría de subcontratistas tales como guardias, jardineras/os, personal del casino, estacionamiento, se podrá disponer de las medidas administrativas que de acuerdo al contrato de prestación de servicios con la Universidad se establecen para estos casos, además de proporcionar el apoyo que requiera la víctima de acuerdo a lo establecido en el protocolo.

## **ARTÍCULO 2° PRINCIPIOS RECTORES DEL PROTOCOLO.**

**CONFIDENCIALIDAD:** La o las personas que tomen conocimiento o estén designadas para ser receptoras de las denuncias, investigar o juzgar tendrán la obligación de guardar estricta reserva, por lo que deberán firmar un acuerdo de confidencialidad en el que se comprometan a no transmitir, ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias internas y su respectivo proceso. Será responsabilidad de la Universidad entregar toda información oficial, así como resguardar la ausencia de presiones hacia la comisión/comité u organismo disciplinario a cargo de la investigación. La vulneración de este principio será constitutivo de una falta menos grave y será sancionado según lo establecido en el Título III del presente protocolo.

Constituirá una excepción a este principio el caso de que la autoridad tome conocimiento de un hecho que revista los caracteres de delito, de acuerdo a lo estipulado en el Código Penal. Frente a esta situación, la autoridad tendrá la obligación de hacer la respectiva denuncia ante el Ministerio público o la institución que corresponda en conformidad a la ley.

**DEBIDO PROCESO:** Tanto la/el afectada/o, denunciante como denunciada/o tienen derecho a ser oídas/os, con las debidas garantías y dentro del plazo estipulado en el protocolo, por una comisión/comité u organismo disciplinario independiente e imparcial, en la sustanciación de cualquier acusación interpuesta o formulada contra ella, pudiendo recurrir ante el resultado de dicha investigación.

**DIVERSIDAD:** Se reconoce y valora a las personas con la multiplicidad de manifestaciones (cultural, social, étnica, sexual, de género, discapacidad, entre otros), como un atributo que enriquece el desarrollo y aprendizaje, favoreciendo un clima de convivencia basado en el respeto, la comprensión mutua, el diálogo, la cooperación y la resolución pacífica de los conflictos entre los distintos integrantes de la comunidad universitaria, desde un enfoque integral de derechos humanos.

**EQUIDAD DE GÉNERO:** En virtud de este principio se busca corregir las desventajas y remover las asimetrías originadas en el valor otorgado a las diferencias de género, que producen efectos discriminatorios en derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades, en hombres y mujeres.

**IGUALDAD DE GÉNERO:** La Universidad proscribe toda discriminación por motivos de orientación sexual, expresión y/o identidad de género en cualquiera de los ámbitos de la vida universitaria, por lo que garantizará a todas las personas que rige este protocolo, protección igual y efectiva.

**NO REVICTIMIZACIÓN:** Se garantiza una adecuada acogida a quienes hayan vivenciado situaciones de violencia y/o discriminación, mediante personal capacitado para ello, buscando evitar la reiteración innecesaria del relato de los hechos e impedir la indagación poco apropiada, como así también, la exposición pública y/o difusión de la identidad de la/s persona/s que denuncian-víctimas o datos que permitan identificarla/s.

**PRESUNCIÓN DE INOCENCIA:** Toda persona inculpada de alguna de las conductas de acoso, violencia de género y/o discriminación tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se establezca su culpabilidad.

**RESPETO:** La persona que efectúe una consulta y/o presente una denuncia, así como la/el presunta/o autor/a será escuchada/o en su exposición, sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el estricto conocimiento de los hechos. En todo momento se considerará la voluntad de la persona denunciante en cuanto a las acciones que decida realizar, sin perjuicio que la universidad pueda iniciar una investigación interna ante la gravedad de los presuntos hechos, procurando el resguardo de la identidad de la/s víctima/s, así como la protección correspondiente, tomando las medidas de protección que estime necesarias.

### **ARTÍCULO 3° ENFOQUES DEL PROTOCOLO.**

**ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS:** Concibe la violencia contra las personas, específicamente la que se ejerce contra las mujeres y comunidades vulnerables (LGTBIQ+ o personas en situación de discapacidad), como violaciones a los derechos humanos y a las libertades fundamentales y un impedimento del goce total o parcial de derechos como el de la vida o el derecho a que se respete su dignidad.

**ENFOQUE FEMINISTA:** Tiene como principal objetivo transformar las situaciones de desigualdad, subordinación, explotación y opresión de las mujeres y lo femenino, con el fin de constituir una sociedad en la que no existan las discriminaciones por razón de sexo o género y otras vinculadas como clase y etnia.

**ENFOQUE DE GÉNERO:** Sobre la base de los principios de igualdad y diferenciación, busca resguardar en todos los integrantes de la comunidad, independiente de su sexo, identidad de género y orientación sexual, el derecho a ser tratados con el mismo respeto y valoración en las distintas esferas de la vida universitaria. A través de la práctica pedagógica y de las múltiples interacciones que se desarrollan en el contexto universitario, se promueven condiciones de equidad que se manifiestan tanto en el discurso como en las actitudes y la acción educativa. En este sentido, involucra la revisión, erradicación de las prácticas institucionales y cualquier tipo de discriminación que atente contra la dignidad de las personas, generando mecanismos de acción afirmativa que, sustentados en el reconocimiento de las diferencias de sexo, identidades de género, orientación sexual y sus particulares características y necesidades, fomenten la igualdad de condiciones para su pleno desarrollo e inclusión social, educativa y académica.

**ENFOQUE DE INTERCULTURALIDAD:** Es un elemento esencial e indisoluble de una educación inclusiva, implica una comunicación entre los grupos sociales y culturalmente distintos que conforman la comunidad y que conduce a un proceso de constante transformación, interacción, diálogo y aprendizaje de los diferentes saberes culturales, en el marco del respeto a la dignidad de las personas y colectivos. Desde esta perspectiva, la comunidad universitaria debe contribuir al diálogo entre culturas y saberes en una relación simétrica y de reciprocidad, haciendo propio en su accionar éstos principios.

**ENFOQUE DE INTERSECCIONALIDAD:** Constituye una herramienta de análisis integral de derechos que pone el acento en la existencia de condiciones múltiples que se entrecruzan en una misma persona —categorías biológicas, sociales y culturales como sexo, género, etnia, raza, clase social, discapacidad, orientación sexual, religión, casta, edad, nacionalidad y otros ejes de identidad—, afectando el acceso igualitario a derechos y oportunidades. Las diversas condiciones que se intersectan deben ser consideradas al momento de implementar este protocolo.

#### **ARTÍCULO 4° CATEGORIZACIÓN DE CONDUCTAS QUE SANCIONA EL PROTOCOLO.**

**DISCRIMINACIÓN SIN JUSTIFICACIÓN RAZONABLE:** Cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, que no encuentra una justificación razonable, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, especialmente cuando estén basadas en motivos de etnia, nacionalidad, clase, idioma, ideología u opinión política, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, edad, estado civil, filiación, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, enfermedad o discapacidad, entre otras.

**REPRESALIAS:** Se sancionará como falta el accionar discriminatorio, acosador, hostigador, violento, entre otros, como resultado de una posible denuncia.

**VIOLENCIA FÍSICA:** Todo tipo de agresión que tiene impacto directo en el cuerpo de la víctima, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.

**VIOLENCIA PSICOLÓGICA:** Toda conducta directa o indirecta que ocasione daño emocional, disminuya el autoestima, perjudique o perturbe el sano desarrollo personal; ya sea que esta conducta sea verbal o no verbal, que produzca desvalorización o sufrimiento, mediante amenazas, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, y cualquier alteración en su salud que se desencadene en la distorsión del concepto de sí misma, del valor como persona, de la visión del mundo o de las propias capacidades afectivas, ejercidas en cualquier tipo de relación. Quedando excluidas de esta categoría las conductas que tengan por objeto la evaluación objetiva e imparcial propia del ámbito de la docencia.

**VIOLENCIA VIRTUAL:** Utilización de cualquier red social o medio virtual que denoste, humille o que afecte la dignidad, integridad y/o salud de una persona. Por ejemplo: difusión de material de connotación sexual auditivo o visual que involucre a algún miembro de la comunidad educativa.

**VIOLENCIA SEXUAL:** todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados y/o no consentidos (libremente), o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito.

**ABUSO SEXUAL:** Actos de significación y relevancia sexual, no consentido libremente, mediante contacto corporal con la víctima, o que hayan afectado los genitales, senos, el ano o la boca de la víctima, aun cuando no haya contacto corporal por parte del denunciando con la/el afectada/o o denunciante.

**ACOSO SEXUAL:** Todo comentario o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, acoso, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados y/o no consentidos. Contempla dos condiciones: 1º son hechos que necesariamente aluden o involucran de manera implícita o explícita - el cuerpo, la sexualidad, o la intimidad de una persona y 2º No es consentida y/o no deseada por la o el destinatario/a, constituyendo un agravio a la intimidad y dignidad de la víctima, y al mismo tiempo restringiendo su libertad de decisión.

El consentimiento debe ser explícito y libremente expresado, por lo que no se puede deducir de la falta de resistencia o silencio de la víctima.

Tratándose de funcionaria/o o académica/o de la Universidad se atenderá a lo establecido en el Artículo II del Código del Trabajo inciso segundo: “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”. Y en lo que respecta a la denuncia y procedimiento se regirá por lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

## **TITULO II. DEL PROCEDIMIENTO Y ENTIDADES**

### **ARTÍCULO 5° UNIDAD DE EQUIDAD DE GÉNERO**

Cada sede (Santiago y La Serena) contará con su propia Unidad de Equidad de Género (UEG), creada bajo el alero de la Vicerrectoría Académica, las que trabajarán de forma conjunta.

Estará conformada por un/a coordinador/a en la sede de Santiago y un/a coordinador/a en la Sede de La Serena, y psicólogas/os especializadas/os en la materia, todas/os profesionales de las Ciencias Sociales, incorporadas/os mediante concurso público bianual, considerando criterios de paridad.

#### **Las funciones de la Unidad serán:**

- Ser receptoras/es de denuncias para los distintos miembros de la Universidad
- Efectuar primera acogida e intervención en crisis a presuntas víctimas
- Evaluar la admisibilidad de las denuncias
- Gestionar la conformación de la comisión investigadora y juzgadora, cuando lo amerite.
- Evaluar las necesidades de apoyo interdisciplinario para denunciantes y/o víctimas
- Gestionar y asegurar que se otorgue el apoyo interdisciplinario requerido
- Efectuar el apoyo psicológico a las/os intervinientes que lo requieran.
- Asesorar en términos legales a las/os intervinientes del proceso.
- Concurrir como testigos ante las instancias siguientes (comisión investigadora, juzgadora y ante el rector), de contemplarse necesario.
- Promover la difusión del protocolo ante los distintos miembros de la universidad, facultades y sedes, mediante charlas, talleres, seminarios, entre otros.
- Proponer los lineamientos de una política de género y no discriminación a seguir por la Universidad.
- Promover cambios culturales de relación basados en el buen trato y respeto.
- Entre otras.

## **ARTÍCULO 6° LA COMISIÓN INVESTIGADORA**

Estará conformada por un/a abogada/o de la Fiscalía y un/a psicóloga/o de la Escuela de Psicología y Terapia Ocupacional. En el caso de la Sede La Serena, la/el abogada/o será un/a profesional de la Escuela de Derecho y Trabajo Social. Estas/os últimas/os (psicóloga/o y abogada/o, en el caso de La Serena) serán previamente elegidas/os mediante concurso interno por un período bianual, tiempo en el cual, deberán destinar parte de las horas de su jornada laboral a las investigaciones que lo requieran, siendo su labor expresamente reconocida tanto por sus empleadores directos y superiores, como por Recursos Humanos, asegurándose el resguardo del tiempo necesario para tales efectos (horario protegido).

Deberá notificar a la/el denunciada/o de la denuncia en su contra dentro de los primeros 5 días hábiles de constituida, debiendo primeramente asegurar la protección de la/s víctima/s y la ausencia de represalias. Dicha notificación, se efectuará mediante correo electrónico institucional, o en su defecto personal, pudiendo efectuarse personalmente, de estimarse conveniente, debiendo quedar registro por escrito. Así mismo deberá efectuar las acciones que estime pertinentes para un acabado conocimiento y esclarecimiento de los hechos, de ser posible.

El plazo de investigación para la comisión será **de 20 días hábiles**, tras lo cual deberá emitir un informe, el que deberá ser presentado y relatado en forma verbal por uno de sus miembros ante el ente juzgador, a más tardar dentro de 3 días, terminado el plazo de investigación.

## **ARTICULO 7° LA COMISIÓN JUZGADORA**

Está conformada por la/el Fiscal, un/a representante de la Federación de Estudiantes, un/a funcionaria/o, un/a abogada/o de la Escuela de Derecho y Trabajo Social, un/a psicóloga/o de la Escuela de Psicología y Terapia Ocupacional (distinto de la Comisión Investigadora) y un/a experto/a en materias de género, diversidad e inclusión. Estos/as tres últimas/os profesionales serán previamente elegidas/os mediante concurso interno de la Vicerrectoría Académica por un período bianual, tiempo en el cual, deberán destinar parte de las horas de sus jornadas laborales a las investigaciones que lo requieran, siendo su labor expresamente reconocida tanto por sus empleadores directos y superiores, como por Recursos Humanos, asegurándose el resguardo del tiempo necesario para tales efectos (horario protegido). Deberá existir un criterio de paridad en el que ninguno de los sexos de las personas intervinientes en las comisiones, pueden superar el 50% del otro.

**Tendrá un período de 10 días hábiles, renovables por una única vez** y ante la necesidad de tomar medidas para un mejor resolver, debiendo al término de ello, dar cuenta del resultado de la investigación y posible sanción/es para quienes resulten responsables, informando a las partes mediante correo electrónico.

## **ARTÍCULO 8° CONTENIDOS DE LA DENUNCIA**

- Identificación de la/el denunciante (obligatorio).
- Descripción o identificación de las/los presuntas/os agresores.
- Descripción del lugar, fechas y horarios en que acaecieron los presuntos hechos (de ser posible).
- Identificación de la/s víctima/s.

- Descripción de la afectación de la/s víctima/s.
- Identificación de posibles testigos (si los hubiere).
- Entrega de evidencias documentales (si los hubiere), aun cuando pueden incorporarse durante el proceso.
- Cualquier otra información que pudiese ser de relevancia para el esclarecimiento de los presuntos hechos.

La Comisión Investigadora, podrá admitir una denuncia cuando no se reúnan todos los requisitos en circunstancias calificadas y debidamente fundadas.

#### **ARTICULO 9° PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIA INTERNA**

Toda persona que tome conocimiento de un hecho de los señalados en el protocolo podrá descargar el formulario de denuncia de la página web de la universidad y entregarlo impreso a los receptores de denuncia en la Unidad de Equidad de Género.

Las denuncias que se presentan en la Unidad de Equidad de género serán analizadas de manera de poder decidir si procede o no abrir un proceso. Si, una vez abierto el caso, se determina que hubo una denuncia que adolezca de manifiesta falta de fundamento, ese hecho podrá dar sustento a abrir un proceso en contra de quien la presentó.

Cabe destacar, que toda denuncia deberá contar obligatoriamente con la identificación de quien la emite, ya sea la víctima directamente, algún representante (persona natural y/o jurídica), testigo presencial o quien haya tomado conocimiento.

Si bien, se aceptarán denuncias en las que no se identifique inicialmente la/s víctima/s, durante el proceso se puede solicitar su identificación, asegurando las medidas de protección necesarias, a fin de resguardar el debido proceso para los distintos intervinientes.

Cuando se tome conocimiento de un hecho motivo de denuncia y la víctima exprese su no intención de participar del proceso de investigación, se deberá respetar su decisión, pudiendo la Comisión Investigadora y otros entes, continuar o iniciar igualmente una investigación interna que busque el esclarecimiento de los presuntos hechos y evitar la impunidad de los agresores, así como tomar medidas de protección cuando aquello parezca pertinente.

Una vez efectuada la denuncia ante la Unidad de Equidad de Género, será el ente receptor quien evaluará la admisibilidad de la misma y gestionará la conformación de la comisión investigadora, delegando en ellos la continuidad del proceso, teniendo un plazo máximo de 3 días hábiles para ello. En caso de ser inadmisibile la denuncia, no se dará inicio al proceso.

En caso de que una autoridad o la Unidad de Género tomen conocimiento de un hecho o denuncia que revista los caracteres de delito, deberán realizar la denuncia ante el Ministerio Público, debiendo proceder en conformidad a la ley. Solo en este caso la Unidad de Género estará facultada para dictar una o más medidas de protección de acuerdo a lo estipulado en el artículo 12° del protocolo, en beneficio de la presunta víctima.

## **ARTÍCULO 10° DE LA PRESCRIPCIÓN**

El plazo máximo para realizar una denuncia será de 3 años desde ocurrido el hecho.

## **ARTÍCULO 11° DE LAS NOTIFICACIONES Y REGISTRO DE ACTUACIONES.**

Las notificaciones a los intervinientes del protocolo se realizarán mediante correo electrónico institucional, o en su defecto personal, pudiendo efectuarse personalmente, de estimarse conveniente. Toda actuación que se realice deberá contemplar un registro por escrito en carpeta de la causa.

La/el presunta/o ofensor/a deberá ser informado de la denuncia en su contra por la comisión investigadora dentro de los primeros 5 días hábiles desde su conformación.

## **ARTÍCULO 12° DE LOS RECURSOS.**

Sólo procederá el Recurso de Apelación para aquella de las partes que la resolución del ente juzgador le cause algún agravio. Por lo que cada parte, tras la toma de conocimiento del fallo de la Comisión Juzgadora, tendrán un plazo de 5 días hábiles para **apelar**, presentando documento escrito (ante la Comisión Juzgadora) con fundamentos y medios de prueba si los tuviese, quienes deberán tramitar la entrega al **Rector** de forma inmediata, a fin de que éste pueda resolver, dentro de un plazo máximo de 10 días hábiles contados desde la recepción del recurso por parte de la Comisión Investigadora. Contra la resolución que dicte el Rector no procederá recurso alguno en su contra.

Las sanciones establecidas en el fallo del ente Juzgador o por el Rector, deberán ejecutarse a partir del 6° día hábil siguiente a la notificación, de no existir apelación. Por el contrario, de apelarse al fallo, será el nuevo dictamen emitido por el Rector el definitivo, debiendo tomar razón y hacerse efectivas las posibles sanciones de forma inmediata.

## **ARTÍCULO 13° MECANISMOS COLABORATIVOS PARA LA RESOLUCIÓN DE LAS FALTAS**

Se entenderá por mecanismos colaborativos, aquellos que proporcionan a las partes un espacio protegido para gestionar de forma participativa el conflicto que los afecta, para la búsqueda de soluciones que permitan aclarar la situación vivida, la responsabilidad por el daño causado y la reparación de sus efectos. Se entiende por reparación; cualquier medida, material, moral o simbólica, acordada entre las partes.

Antes de iniciar la investigación, la Comisión Investigadora podrá proponer mecanismos colaborativos tales como: negociación, mediación, conciliación, arbitraje pedagógico, entre otros. En caso de ser aceptada por ambas partes en forma libre y espontánea el mecanismo colaborativo, la comisión investigadora deberá aprobar dicho acuerdo velando porque este aclare la situación vivida, responsabilice del daño a quien corresponda y permita la reparación del afectada/o.

En caso de que las partes arriben a un acuerdo y este sea aprobado por la Comisión Investigadora, ésta podrá proponer a la Universidad Central de Chile, aquellas medidas que tengan por objeto superar los factores estructurales y/o administrativos que contribuyeron a originar el conflicto.

La Comisión Investigadora, transcurridos 6 meses de aprobado el acuerdo citará a las partes a una audiencia de verificación de cumplimiento del acuerdo. En el caso de existir algún incumplimiento se continuará con el procedimiento y la investigación.



En caso de no aceptar los involucrados participar en estos procesos colaborativos o no llegar a acuerdo, se procederá a realizar la investigación por parte de la Comisión.

#### **ARTÍCULO 14° MEDIDAS DE PROTECCIÓN**

##### **Para estudiantes:**

- Posibilidad de reubicación de curso o sección de quien denuncia.
- 5 días de ausencia justificada.
- Prohibición de contacto con la/s víctima/s por cualquier medio, por un tiempo determinado (1 mes, 3 meses, 6 meses, la que puede ser prorrogada en caso de existir motivos que la ameriten).
- Separación preventiva inmediata.
- Posibilidad de reducción de carga académica y/o ajuste de calendario de evaluaciones, según la normativa vigente.
- Flexibilidad de trámites fijados en calendario académico, según normativa vigente.
- Cualquier otra medida que se estime pertinente, para cualquiera de las partes, según criterio del “Comisión Juzgadora”.

##### **Para académicos/as y funcionarios/as:**

- Posibilidad de reubicación del puesto de trabajo de quien denuncia.
- Cambio de horario, cambio en ubicación del puesto de trabajo o separación temporal de funciones, para cualquiera de las partes.
- Prohibición de contacto con la/s víctima/s por cualquier medio, por un tiempo determinado (1 mes, 3 meses, 6 meses, la que puede ser prorrogada en caso de existir motivos que la ameriten).
- Flexibilidad de trámites fijados en calendario académico.
- Las medidas antes señaladas, son a proposición de la “Comisión Juzgadora”, sin perjuicio de las facultades de la Dirección de Recursos Humanos y Rectoría.

Cualquier otra medida que se estime pertinente, en acuerdo con lo estipulado por el Código del Trabajo. La duración de estas medidas no podrá ser inferior a 30 días ni superior a 6 meses, sin perjuicio de que se pueda prorrogar, en caso de existir fundamentos plausibles y verosímiles que hagan presagiar que podría ocurrir una conducta de las tipificadas en este protocolo.

#### **ARTÍCULO 15° CALIFICACIÓN DE CONDUCTAS**

**FALTAS MENOS GRAVES:** Cualquier conducta manifestada en el protocolo.

**FALTAS GRAVES:** Cualquier conducta tipificada en el protocolo con, a lo menos, una agravante.

**FALTAS GRAVÍSIMAS:** Cualquier conducta manifestada en el protocolo con, a lo menos, 2 agravantes o una agravante calificada.

En casos de comisión de delitos (abuso sexual, estupro, violación y las amenazas contra la integridad física, entre otros), los antecedentes deberán remitirse al Ministerio Público para su adecuado tratamiento, mediante los procedimientos legales en vigor.

## **ARTÍCULO 16° DE LAS AGRAVANTES**

- Ser reincidente.
- Reiteración de la conducta en 2 o más ocasiones.
- Múltiples víctimas.
- 2 o más victimarios.
- Abuso de superioridad jerárquica.
- Actuar con premeditación y/o alevosía.
- Aprovechamiento de la especial vulnerabilidad de la víctima (condición de género, menor de edad, discapacidad, estado de inconsciencia, estado de embriaguez o bajo la influencia de alcohol y/o drogas).
- Represalias, coerción, violencia, intimidación y/o amenazas hacia denunciantes, víctimas o testigos.
- Incumplimiento de mecanismo colaborativo aprobado por la Comisión Investigadora

Cabe destacar que se deja a criterio de los entes juzgadores la posibilidad de contemplar cualquiera de las agravantes como calificada, lo que inmediatamente aumentaría la falta en un nivel de gravedad.

## **ARTÍCULO 17° DE LAS ATENUANTES**

- Actuación bajo provocación y/o amenaza comprobada.
- Confesión y reparación del mal causado.
- Colaboración sustancial con la investigación.

## **ARTÍCULO 18° DE LOS TIPOS DE PARTICIPACIÓN SANCIONABLES**

Se podrán sancionar todos/as aquellos/as en su calidad de autor/a, cómplice o encubridor/a.

## **TITULO III DE LAS SANCIONES**

### **ARTÍCULO 19° POSIBLES SANCIONES PARA ESTUDIANTES Y AYUDANTES (ESTUDIANTES)**

1. En el caso de las faltas menos graves podrá aplicarse una o más de las siguientes sanciones:
  - Emisión de disculpas públicas o privadas (según la/s víctima/s determine/n).
  - Prohibición de ejercer roles de representatividad.
  - Prohibición de ejercer rol de ayudantía en cualquier carrera de la universidad.
  - Pérdida de beneficios universitarios internos (becas, premios, entre otros).
  - Trabajo comunitario.
2. En el caso de las faltas graves la sanción será la suspensión por 1 semestre, además de poder aplicar una de las sanciones estipuladas para las faltas.
3. En el caso de las faltas gravísimas la sanción será la suspensión por dos semestres o la expulsión, además de poder aplicar una de las sanciones estipuladas para las faltas.

**ARTÍCULO 20°. POSIBLES SANCIONES PARA DOCENTES Y/O TRABAJADORAS/ES DE LA UNIVERSIDAD (ADMINISTRATIVAS/OS, PERSONAL HONORARIO, ENTRE OTROS)**

Las sanciones posibles se encuentran establecidas en el Código del Trabajo en el caso de los trabajadores de la Universidad Central de Chile. Adicionalmente, en los demás casos, podrá establecerse:

- Prohibición de ejercer roles de representatividad en la universidad.
- Disculpas Públicas.

**Dichas sanciones, son sin perjuicio de las acciones laborales o penales que deduzca la universidad, ante los Tribunales Ordinarios de Justicia.**

**Artículo final. Sistematización de cuerpos normativos internos.** Se hace presente la necesidad de sistematizar los distintos cuerpos normativos de la Universidad que regulan esta materia, a fin de evitar posibles problemas de aplicación de este Protocolo.

## **PERFIL DE LOS INTERVINIENTES EN EL PROCESO**

Los distintos profesionales que cumplan roles de receptores, como miembros de la comisión investigadora y juzgadora deberán tener formación o proporcionárseles capacitación (dentro de los 6 primeros meses de puesta en marcha del protocolo), en las siguientes temáticas:

- Perspectiva de Género y Discriminación.
- Técnicas de Intervención en Crisis.
- Técnicas para una adecuada acogida de víctimas.
- Fenomenología de delitos sexuales y violentos.
- Conocimientos legales respecto de delitos sexuales, violentos y de la Ley 20.609, que establece medidas contra la discriminación, más conocida como «Ley antidiscriminación» (Ley Zamudio).
- Análisis de Testimonio.
- Conocimientos acabados sobre el protocolo.
- Las distintas comisiones deben ser paritarias (ninguno de los sexos de las personas intervinientes en las comisiones puede superar el 50% del otro).
- Deben contar con algún suplente designado, en caso de ser necesario por ausencia justificada, quien cuente con los mismos explícitos reconocimientos de horas y horario protegido, formación, en caso de deber desempeñar las funciones que el protocolo requiere.