


Protocolo en Fácil

**ANTE DENUNCIAS SOBRE
ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL
Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA
OCURRIDAS EN LA
UNIVERSIDAD DE O'HIGGINS**

UOH Universidad
de O' Higgins

 Dirección de
Igualdad de Género
y Diversidades

PROTOCOLO EN FÁCIL

ante denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria ocurridas en la Universidad de O'Higgins.

Índice

¿POR QUÉ ES NECESARIO CONTAR CON UN PROTOCOLO?	3
¿QUÉ HECHOS SE PUEDEN DENUNCIAR?	3
¿A QUIÉNES SE APLICA EL PROTOCOLO?	4
¿QUIÉNES PUEDEN DENUNCIAR?.....	5
¿ANTE QUIÉN SE DEBE PRESENTAR LA DENUNCIA?	5
¿CUÁLES SON LAS FUNCIONES DE LA OFICINA DE EQUIDAD Y GÉNERO AL MOMENTO DE RECIBIR LA DENUNCIA?.....	5
¿QUÉ DEBE CONTENER LA DENUNCIA?.....	6
¿QUÉ SON LAS MEDIDAS DE RESGUARDO Y PROTECCIÓN?.....	7
¿CUÁLES SON LAS ETAPAS DEL PROCESO DE DENUNCIA?	8
¿QUÉ PRINCIPIOS SE DEBEN RESPETAR DURANTE EL PROCESO?.....	10
¿CUÁLES SON LOS DERECHOS QUE SE DEBEN CONSIDERAR PARA LAS PERSONAS INVOLUCRADAS EN EL PROCESO?.....	11
¿DÓNDE SOLICITAR INFORMACIÓN?	12
CONTACTO.....	12

¿Por qué es necesario contar con un protocolo?

Todas y todos los miembros de la comunidad universitaria tienen derecho a gozar de una convivencia sana, que garantice un ambiente de trabajo y estudio digno de respeto. Mediante este protocolo se busca, por una parte, regular el procedimiento a través del cual se conocerán las denuncias sobre hechos que constituyan acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria, ocurridos en la Universidad de O'Higgins o en instancias vinculadas o coordinadas por esta y, por otra parte, se busca prevenir y reparar aquellas conductas que causan daño a las personas afectadas.

¿Qué hechos se pueden denunciar?

Es posible denunciar aquellas conductas constitutivas de **acoso sexual**, **acoso laboral** y **discriminación arbitraria** cometidas por miembros de la comunidad universitaria, por hechos ocurridos dentro de la universidad o bien fuera de ella, siempre y cuando se trate de actividades convocadas por la Universidad o en instancias coordinadas por la misma.

ACOSO SEXUAL

Se entiende por tal toda conducta que una persona realice de forma indebida, por cualquier medio, ya sea de manera presencial o virtual, que contenga cualquier requerimiento de índole sexual que no sean consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen tanto su indemnidad sexual, así como su situación laboral o estudiantil, sus oportunidades en el empleo y su desarrollo académico o personal.

ACOSO LABORAL

Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

ACTOS DE DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA.

Entendiéndose por tal todas las distinciones, exclusiones o restricciones que carezcan de justificación razonable, basadas en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

LAS CONDUCTAS DE ACOSO EN OTROS CONTEXTOS UNIVERSITARIOS COMO EL CASO DEL BULLYING U OTROS CONFLICTOS DE CONVIVENCIA ESCOLAR NO SON REGULADOS POR ESTE PROTOCOLO

¿A quiénes se aplica el protocolo?

Este protocolo es aplicable a:

- Funcionarios de planta, a contrata y honorarios.
- Estudiantes.
- Docentes.
- Ayudantes.
- Académicos.
- Prestadores de servicios.

¿Quiénes pueden denunciar?

La **persona afectada**, es decir, quien ha sufrido directamente los actos de acoso sexual, acoso laboral, o discriminación arbitraria.

Un **tercero** que haya presenciado o tenga conocimiento de los hechos por cualquier medio, siempre y cuando cuente con la aprobación de la persona afectada.

¿Ante quién se debe presentar la denuncia?

La denuncia deberá presentarse ante la Oficina de Equidad y Género, quienes brindarán orientación sobre el proceso, procurando la confidencialidad del relato y el debido resguardo y contención a la persona afectada.

La Oficina de Equidad y Género se encargará de derivar la denuncia a la Dirección Jurídica para su tramitación. La Oficina de Equidad y Género no formará parte de la investigación, sin perjuicio de las acciones de apoyo, orientación y contención para las personas afectadas.

¿Cuáles son las funciones de la Oficina de Equidad y Género al momento de recibir la denuncia?

- Brindar orientación respecto al proceso.
- Apoyar a las personas afectadas.
- Derivar la denuncia a la autoridad correspondiente (Dirección Jurídica/Rector).
- Solicitar medidas de protección inmediatas para las personas afectadas en caso de ser necesario.
- Generar acciones de prevención.

¿Qué debe contener la denuncia?

La denuncia se puede formular de manera verbal o escrita, en ambos casos esta deberá contener:

- Individualización de la persona afectada y/o denunciante, indicando carrera o cargo en el cual se desempeña en caso de tratarse de funcionarios o funcionarias.
- La individualización de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos de los que se trata la denuncia, indicando lugar, fecha y hora aproximada.
- Fijar forma de notificación indicando número telefónico y correo electrónico.
- Fecha y firma del denunciante. Si éste no pudiere firmar, lo hará un tercero al que autorice el denunciante.

Se podrá realizar la denuncia por medios electrónicos, debiendo completar el [formulario dispuesto en la página web institucional](#) o puedes presentar tu denuncia escribiendo al correo electrónico oficina.equidad.genero@uoh.cl cumpliendo con las mismas formalidades de la denuncia escrita. También se puede hacer una denuncia verbal ante la Oficina de Equidad y Género en la que se levantará un acta que contenga todos los requisitos de una denuncia escrita.

**SI LA DENUNCIA NO CUENTA CON ESTOS REQUISITOS
NO SE PODRÁ DAR INICIO A SU TRAMITACIÓN**

¿Qué son las medidas de resguardo y protección?

Son aquellas medidas que se pueden tomar para resguardar a las personas afectadas o para salvaguardar el éxito de la investigación. Pueden ser adoptadas en cualquier momento, incluso sin haberse ordenado la instrucción del procedimiento administrativo, siempre que existiesen elementos de juicio suficientes y motivos fundados para ello.

Antes de dar inicio a la investigación estas pueden ser solicitadas por la Oficina de Equidad y Género a petición de la persona afectada ante la autoridad correspondiente, quien dispondrá su aplicación en caso de ser necesario. Una vez iniciada la investigación, será el fiscal o investigador quien dispondrá estas medidas. Algunas de estas medidas son:

- Separación de espacios físicos de los involucrados.
- Cambios de asignatura o cursos.
- Redistribución de horarios.
- Entre otras.

Es importante destacar que las investigaciones son realizadas por fiscales o investigadores y son ellos y ellas quienes proponen las sanciones para que estas sean resueltas por el Rector.

**LA OFICINA DE EQUIDAD Y GÉNERO NO PUEDE NI DEBE
INTERVENIR EN EI PROCESO DE INVESTIGACIÓN
NI EN LA DETERMINACIÓN DE LA SANCIÓN, ASÍ
COMO TAMPOCO PUEDEN INTERVENIR LAS ESCUELAS O DIRECCIONES**

¿Cuáles son las etapas del proceso de denuncia?



Proceso de la denuncia



¿Qué principios se deben respetar durante el proceso?

A lo largo de todo el procedimiento se deberán respetar los siguientes principios:

CONFIDENCIALIDAD

Todas las actuaciones del proceso deberán ser secretas. Es deber del denunciante, de las personas afectadas, testigos, investigados y demás personas que colaboren en el proceso, guardar la debida reserva de los hechos.

RESPECTO

Todas las partes deberán ser tratadas con respeto y consideración para el resguardo de sus derechos.

PROTECCIÓN

Durante todo el procedimiento, se procurará adoptar las medidas de resguardo y protección necesarias a favor de las personas afectadas.

IMPARCIALIDAD

Durante de todo el proceso se otorgará un tratamiento igualitario, justo, libre de sesgos y prejuicios para las personas involucradas en el proceso.

CELERIDAD

Todo el proceso administrativo se llevará adelante en el menor tiempo posible, evitando demoras innecesarias en su tramitación.

PRESUNCIÓN DE INOCENCIA

Desde el inicio del procedimiento administrativo, toda persona denunciada e investigada será considerada y tratada como inocente, hasta la resolución que le declare como responsable de una falta administrativa.

DEBIDO PROCESO

Todo el procedimiento deberá seguirse por medio de un proceso racional y lógico, previamente establecido, el que deberá llevarse a cabo de manera justa y no podrá ser alterado si no es por expresa disposición vigente al momento de su realización.

PRINCIPIO DE PROBIDAD

Dar cumplimiento a este principio implica una conducta funcionaria moralmente intachable y una entrega honesta y leal al desempeño de su cargo, con preeminencia del interés público sobre el particular, especialmente del fiscal e investigador, como de las demás personas que intervengan en el proceso.

¿Cuáles son los derechos que se deben considerar para las personas involucradas en el proceso?

Se deberá considerar especialmente para las personas afectadas los siguientes derechos:

- A presentar denuncia.
- A la confidencialidad del relato y ser tratado con respeto.
- A que se evite la revictimización, intentando impedir la reiteración innecesaria del relato.
- Solicitar medidas de resguardo y protección.
- Recibir información sobre la decisión de inicio de procedimiento administrativo o de desestimación de este.
- Solicitar asesoría u orientación respecto al proceso y solicitar ayuda psicológica en caso de ser necesario.

Se deberá considerar para las personas denunciadas los siguientes derechos:

- A la confidencialidad y ser tratado con respeto durante todo el proceso.
- A recibir orientación respecto del proceso y solicitar ayuda psicológica en caso de ser necesario.

- A ser tratado como inocente hasta que no se determine su responsabilidad en los hechos denunciados.
- A solicitar información respecto de la investigación una vez que se levanten cargos en su contra.
- A realizar descargos, defensas y presentar pruebas, destinadas a desvirtuar o a aminorar la responsabilidad administrativa.
- A presentar los recursos que contempla la ley.

¿Dónde solicitar información?

Si necesitas asesoría sobre cómo realizar tu denuncia en casos de acoso sexual, acoso laboral o discriminación arbitraria dirígete a la Oficina de Equidad y Género, quienes podrán brindarte asesoría jurídica y/o recibir tu denuncia en total confidencialidad.

Contacto

Campus Rancagua, Avenida Libertador Bernardo O'Higgins N°611.

Página web: <https://www.uoh.cl/#oficina-de-equidad-y-genero>

Mail: oficina.equidad.genero@uoh.cl

Horario de atención: lunes a viernes desde las 9.30 y 17.30 horas