



**DECRETO DE RECTORÍA
DR N° 13/2022
ESTABLECE POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.**

SANTIAGO, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2022.

VISTOS

- 1.- Lo dispuesto en la Ley 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en Instituciones de Educación Superior;**
- 2.- Las facultades propias del Rector señaladas en el Artículo Vigésimo Séptimo, letras d) y ñ) de los Estatutos de la Corporación Universidad Bolivariana que establece: “Corresponde especialmente al Rector:....letra d): ejecutar los acuerdos de la Junta Directiva, cuando corresponda... y ñ)... y en general adoptar todas aquellas medidas conducentes a dirigir y administrar la Universidad...”; y**

CONSIDERANDO

- 1.- La aprobación de la Junta Directiva en la Sesión Ordinaria de fecha 01 de Septiembre de 2022, de los Documentos: Política sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género; y los Mecanismos: Protocolo de Denuncias de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación de Género; y el Descriptor de Conductas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.**
- 2.- La disposición de las Autoridades Superiores de la Universidad Bolivariana de dar cumplimiento a las normativas vigentes;**
- 3.- Los valores y principios de la Universidad Bolivariana; y,**
- 4.- El compromiso de todos los miembros de la Comunidad Universitaria de respetar la dignidad de las personas y la no discriminación, propiciando un ambiente académico y laboral que les permita ejercer su derecho a desempeñarse libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género,**

DECRETO

- 1.- Establecer los Documentos Política sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género; y los Mecanismos: Protocolo de Denuncias de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación de Género; y el**

2.- Comunicar a todos los integrantes de la Comunidad Universitaria sus contenidos y plena vigencia, a contar del 15 de Septiembre de 2022.

Tómese razón, comuníquese, publíquese y archívese.



ISABEL CORBERA MARCOS
RECTOR



CARLOS E. GAETE BECERRA
SECRETARIO GENERAL

C.C:
Vicerrectoría Académica y de Asuntos Estudiantiles
Vicerrectoría de Asuntos Económicos
Directores de Sedes UB
Archivo Secretaría General.



**POLÍTICA INTEGRAL DE
ACOSO SEXUAL
VIOLENCIA Y
DISCRIMINACIÓN DE
GÉNERO**

Código UB/POL/001/2022

Versión: 1.0

Vigente desde: sept. de /2022

Página 1 de 10

RECTORÍA

Decreto N° 13/2022
12 de septiembre de 2022

POLÍTICA SOBRE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Control de Aprobación

	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Nombres	Claudia Merino Manuel Gallardo	Carlos Gaete	Isabel Corbera
Cargo	Directora carrera de Psicología Vicerrector De Planificación y Desarrollo Institucional	Secretario General	Rectora
Fecha	Agosto 2022	Agosto 2022	Septiembre 2022

	POLÍTICA INTEGRAL DE ACOSO SEXUAL VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	Código UB/POL/001/2022
		Versión: 1.0
		Vigente desde: sept. de /2022
		Página 2 de 10

I. ANTECEDENTES:

La política de acoso sexual, violencia y discriminación de género tiene por finalidad establecer para todas y todos los miembros de la comunidad de la Universidad Bolivariana, las condiciones integrales para que puedan ejercer su derecho a desempeñarse libremente de acoso sexual, violencia y discriminación de género, todas conductas que atentan contra la dignidad, la igualdad de derechos e integralidad de las personas.

Entre los fundamentos de esta política hay que tener presente que el Estado de Chile ha ratificado un conjunto de Tratados Internacionales en materia de derechos humanos, algunos de los cuales explicitan el compromiso de erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres. Entre ellos se pueden mencionar los siguientes:

1. La Declaración Universal de Derechos Humanos (1972),
2. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1972);
3. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1972);
4. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1989);
5. La Convención de los Derechos del Niño (1990);
6. Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer (1975)
7. La Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto San José (1990);
8. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Para" (1996)

Así como también, hay que tener presente un conjunto de cuerpos documentales abordados en las Conferencias Mundiales de Derechos Humanos de Viena en 1993, la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de El Cairo en 1994 y, en la Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing en 1995, los cuales incorporan marcos conceptuales y recomendaciones en la perspectiva de asegurar a las mujeres y niñas una

	POLÍTICA INTEGRAL DE ACOSO SEXUAL VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	Código UB/POL/001/2022
		Versión: 1.0
		Vigente desde: sept. de /2022
		Página 3 de 10

vida sin violencia.

Por su parte el Estado de Chile se ha ido dotando de un marco jurídico legal sobre prevención y sanción de la violencia: el Decreto Supremo N° 789 de 1989 del Ministerio de Relaciones Exteriores, acerca de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw); la Ley 19.519 de 1997, que crea el Ministerio Público, modifica el Código Procesal Penal y establece deberes hacia las víctimas de un delito; la Ley 19.617 sobre Delitos Sexuales de 1999. Desde el año 2005 existen otras cuatro leyes al respecto: la Ley 20.066, que sustituyó a la Ley 19.325 sobre Violencia Intrafamiliar de 1994; la Ley 19.968, que instauro los Tribunales de Familia; la Ley 20.030, que modifica el Código Civil en lo referido al reclamo de maternidad o paternidad y que obliga a la prueba de ADN para el reconocimiento de la filiación de descendientes no reconocidos/as; y la Ley 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual, además de modificar el Código del Trabajo. En el año 2012 se promulga la Ley 20.609 contra la Discriminación (conocida como Ley Zamudio) y en el año 2020 se promulga la Ley N° 21.212 que modifica el código penal, el código procesal y la Ley N° 18.216 en materia de tipificación del femicidio.

La Ley 20.609 establecen su artículo N° 2 que no se pueden ocupar como categorías de distinción, restricción o exclusión, entre las personas "... la raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, religión o creencias, sindicación o participación de organizaciones gremiales o la falta de ellas, sexo, orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, apariencia persona y enfermedades o discapacidad"

La presente política de acoso sexual, violencia y discriminación de género, responde a las obligaciones desprendidas de la ley n° 21.369, y que: "Se orienta en prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y discriminación de género" y busca establecer para la comunidad educativa de la Universidad Bolivariana Modelos *de Prevención, de Investigación y Sanción*, de este tipo de conductas al interior de la comunidad universitaria.

	POLÍTICA INTEGRAL DE ACOSO SEXUAL VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	Código UB/POL/001/2022
		Versión: 1.0
		Vigente desde: sept. de /2022
		Página 4 de 10

II. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA:

El Objetivo General:

1. Promover una cultura de igualdad de género, respeto a la dignidad de las personas y no discriminación, que propicie además las condiciones ambientales, para que los miembros de la comunidad Bolivariana, puedan ejercer su derecho a desempeñarse libremente de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Objetivos Específicos:

1. Promover relaciones igualitarias de género y respeto entre los miembros de la comunidad universitaria, a nivel intra e inter estamental.
2. Prevenir conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, entre los miembros de la comunidad de la Universidad Bolivariana.
3. Sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género que se hayan constatado por las instancias pertinentes, previa denuncia, entre los miembros de la comunidad de la Universidad Bolivariana.
4. Proteger y reparar a las víctimas de acoso sexual, violencia y la discriminación de género, miembros de la comunidad de la Universidad Bolivariana.

III. COBERTURA DE LA POLÍTICA:

La política de acoso sexual, violencia y la discriminación de género tiene una cobertura territorial, intra e inter estamental y, se aplica para todas las personas que son parte de la comunidad Universidad Bolivariana, indistintamente de las modalidades de gestión y enseñanza-aprendizajes e independiente de que ocurran o no en espacios académicos, de investigación, de administración o de enseñanza-aprendizajes, sin excepción. En lo territorial su cobertura es de alcance nacional, es decir, es aplicable a los miembros de la comunidad de

	POLÍTICA INTEGRAL DE ACOSO SEXUAL VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	Código UB/POL/001/2022
		Versión: 1.0
		Vigente desde: sept. de /2022
		Página 5 de 10

la Universidad Bolivariana independiente de donde se desempeñe (casa central, sedes y campus físicos o virtuales). En lo estamental, la política rige las interacciones o interrelaciones de actores de un mismo estamento o de estamentos diferentes de la Universidad, es decir, estudiantes matriculados en programas regulares o especiales de pre y postgrados, Diplomas, postítulos, cursos de especialización u otros, como también a personas que desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con la Universidad, independiente de la modalidad de gestión, cumplimiento de sus funciones o enseñanza-aprendizaje en que se desempeñe.¹

Lo anterior requiere explicitar los alcances de esta política en los contratos de prestación de servicios educacionales de los estudiantes, los contratos de trabajo del personal y contratos de prestación de servicios de docentes y de cualquier otra persona natural que cumpla labores administrativas, profesionales o de otra especie de carácter específico y transitorio.

De igual manera la política de acoso sexual, violencia y la discriminación de género cubre el accionar de todos los miembros de la comunidad de la Universidad Bolivariana que interaccionen o interrelacionen en el marco de los distintos procesos que la institución realiza con agentes del medio externos en virtud de la misión, visión y propósitos institucionales. Por esta razón se deberá explicitar los alcances de la política en los convenios de prácticas y/o internados, contratos con proveedores externos, convenios de alianzas estratégicas con organismos públicos, empresas privadas, corporaciones o fundaciones u otros tipos de organismos, que permitan garantizar el pleno ejercicio de los derechos que resguardan a cada integrante de la comunidad Universidad Bolivariana frente a los hechos que representen una violación de las normas y conductas que se regulan a través de esta política.

IV. MARCO CONCEPTUAL:

- Acoso Sexual: Conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 2° de la Ley N° 21.369, "Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal o no verbal, 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

¹ Ver artículo N° 2, inciso N° 4 de la ley 21.369.

	POLÍTICA INTEGRAL DE ACOSO SEXUAL VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	Código UB/POL/001/2022
		Versión: 1.0
		Vigente desde: sept. de /2022
		Página 6 de 10

laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislada o reiterada”.

- Género: Es una construcción sociocultural e histórica de cada sociedad, a través de la cual pueden ser agrupados los seres humanos por diferenciación y configuración de roles, representaciones sociales, prácticas, discursos, normas, valores y relaciones que dan significado a las conductas de las personas en función de su sexo; entendido esto desde una perspectiva distinta a la meramente biológica².
- Igualdad de género: Es la existencia de una simetría, independiente del género, de oportunidades y derechos en todas las esferas de actuación que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen.³
- Violencia de género: Cualquier acción o conducta, que ocurra, ya sea de forma aislada o reiterada, en la cual se atente contra la integridad física y psíquica o la vida de una persona en razón del sexo, género, identidad u orientación sexual.
- Discriminación arbitraria: según el artículo 2 de la Ley N° 20.609 es “... toda distinción, exclusión o restricción no razonable, efectuada por agentes del estado o particulares y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la constitución política de la República o tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.”
- Discriminación de Género: Es toda distinción, exclusión o restricción arbitraria y no razonable que se fundamente en motivos tales como el sexo, género, identidad y orientación sexual, que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de las personas.

² Ver el Diccionario de la Real Académica de la Lengua Española, <https://dle.rae.es/g%C3%genero>. 01 de septiembre de 2022 y Lamas M, 1986, “La antropología feminista y la categoría de género”, Nueva Antropología, vol. VIII, n° 30, México.

³ Ver el Diccionario de la Real Académica de la Lengua Española, <https://dle.rae.es/g%C3%genero>. 01 de septiembre de 2022

	POLÍTICA INTEGRAL DE ACOSO SEXUAL VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	Código UB/POL/001/2022
		Versión: 1.0
		Vigente desde: sept. de /2022
		Página 7 de 10

V. RESPONSABILIDADES.

La implementación de la política y los mecanismos asociados a ella es de responsabilidad de tres unidades de la Universidad Bolivariana.

El Modelo de Prevención en su aplicación y seguimiento es responsabilidad de la Dirección Nacional de Derechos Fundamentales y Paridad de Género, unidad dependiente directamente de la Rectoría. Dentro de sus funciones debe desarrollar todas las recomendaciones, asesorías a la rectoría y otras unidades de la Universidad con el objeto de dar fiel cumplimiento a la ley 21.369, sus reglamentos y futuras modificaciones.

Esta Dirección es la responsable de aplicar el Modelo de Prevención de las conductas de acoso sexual, violencia y la discriminación de género y generar las acciones conducentes a la prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación relacionadas con este tipo de conductas, su monitoreo y evaluación de su impacto, como también de la estrategia de comunicación que garantice que esta política y sus mecanismos sean conocido por todos los miembros de la comunidad de la Universidad Bolivariana⁴.

Por otra parte, el Modelo de sanción que contiene los procesos de denuncia, investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y discriminación de género estarán a cargo de dos unidades que actuarán en diferentes fases. La Fiscalía estará a cargo de recepcionar la denuncia, evaluar su mérito y conducir la investigación y aplicar la sanción.

Finalmente, la rectoría deberá pronunciarse sobre los recursos de reposición que las partes impusieran, pudiendo confirmar la sanción aplicada, reemplazarla por otra, o absolver al inculpado. Además, será la rectoría la facultada para realizar la denuncia antes los organismos pertinentes, si éstas constituyeran conductas expresamente tipificadas en el código del trabajo o delitos tipificados en el Código Penal u otras normas jurídicas vigentes.

⁴ Ver artículo 3° de la ley 21.369.

	POLÍTICA INTEGRAL DE ACOSO SEXUAL VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	Código UB/POL/001/2022
		Versión: 1.0
		Vigente desde: sept. de /2022
		Página 8 de 10

VI. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA Y SUS MECANISMOS.

Esta política se enmarca en la Ley n° 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior y cuya finalidad es que los miembros de la comunidad de la Universidad Bolivariana puedan ejercer su derecho a desempeñarse libremente de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

En este marco, la política está integrada por los siguientes mecanismos:

1. Modelo de Prevención integrado por los siguientes mecanismos:
 - a. La Dirección Nacional de Derechos Fundamentales y Paridad de Género.
 - b. Diagnóstico institucional, que permite identificar situaciones y/o acciones que generen o incrementen el riesgo de ocurrencia de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
 - c. Descriptor de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
 - d. Mecanismos de prevención de situaciones que sean constitutivas de acoso sexual, violencia o discriminación de género.
 - e. Estrategia de comunicación y publicidad interna y externa en materia de prevención de acoso sexual, violencia o discriminación de género
 - f. Plan de capacitación y formación para las personas que ejerzan funciones de docencia, investigación y administración.
 - g. Incorporación en los contenidos de la asignatura sello institucional denominada "Derechos Humanos", de las temáticas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para los estudiantes de pre y postrados, diplomados, pos títulos y de cualquier otro programa impartidos por la Universidad, dependiente de la Vicerrectoría Académica y de Asuntos Estudiantiles.

	POLÍTICA INTEGRAL DE ACOSO SEXUAL VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	Código UB/POL/001/2022
		Versión: 1.0
		Vigente desde: sept. de /2022
		Página 9 de 10

- h. Integración de la temática de acoso sexual, violencia y discriminación de género, en los procesos de Inducción del personal que ejecuten funciones administrativas, docentes, de investigación, de prestación de servicios u otro relevante los alcances de esta Política.
- i. Incorporación de los alcances de la política en los contratos de servicios educacionales de los estudiantes, los contratos de trabajo del personal y contratos de prestación de servicios de docentes y de cualquier otra persona natural que cumpla labores administrativas, profesionales o de otra especie de carácter específico y transitorio.
- j. Incorporación de los alcances de la política en los convenios de prácticas y/o internados, contratos con proveedores externos, convenios de alianzas estratégicas con organismos públicos, empresas privadas, corporaciones o fundaciones u otros tipos de organismos.
- k. Mecanismos de monitoreo, seguimiento y evaluación del impacto de la política y del Modelo de Prevención.

2. Modelo de Investigación y Sanción:

- a. Protocolo de denuncias e investigación que garantice el derecho de los involucrados.
- b. Unidades con las responsabilidades de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción.
- c. Mecanismos de protección y reparación para las víctimas.
- d. Mecanismos de protección a los denunciados, durante el desarrollo de la investigación y mientras no exista sanciones
- e. Mecanismo de reparación del denunciado si se estableciere que la denuncia fue falsa.
- f. Catálogo de sanciones asociadas a acciones o conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género ellas, de acuerdo con las normativas

	POLÍTICA INTEGRAL DE ACOSO SEXUAL VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	Código UB/POL/001/2022
		Versión: 1.0
		Vigente desde: sept. de /2022
		Página 10 de 10

legales vigentes y las normas administrativas internas institucionales.

- g. Definición de sanciones asociadas a las denuncias falsas.
- h. Mecanismos de monitoreo, seguimiento y evaluación del impacto de la política y del Modelo de Sanción.

	MECANISMO:	Código UB/POL/001/MEC/002/2022
	DESCRIPTOR DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.	Versión: 1.0
		Vigente desde: sept. de /2022
		Página 1 de 6

RECTORÍA
Decreto N° 13/2022.
12 de septiembre de 2022.

**DESCRIPTOR
DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE
GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.**

Control de Aprobación			
	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Nombres	Manuel Gallardo	Carlos Gaete	Isabel Corbera
Cargo	Vicerrector De Planificación y Desarrollo Institucional	Secretario General	Rectora
Fecha	Agosto 2022	Agosto 2022	Septiembre 2022

	MECANISMO: DESCRIPTOR DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.	Código UB/POL/001/MEC/002/2022
		Versión: 1.0
		Vigente desde: sept. de /2022
		Página 2 de 6

I. ANTECEDENTES:

La Política integral de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad Bolivariana tiene por objetivo “Promover una cultura de igualdad de género, respeto a la dignidad de las personas y no discriminación, que propicie además las condiciones ambientales, para que los miembros de la comunidad Bolivariana, puedan ejercer su derecho a desempeñarse libremente de acoso sexual, violencia y discriminación de género.”¹

En este contexto, la política, en su Capítulo IV un marco Conceptual, define los conceptos de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación de Género entre otros, los cuales deben ser operacionalizados.

A continuación, se presenta una primera operacionalización de algunos comportamientos que, de forma directa o en combinación con otros puedan constituir acoso sexual, violencia de género y discriminación de género en el ámbito de la educación superior, que sirvan de ejemplos a considerar por parte de los modelos de Prevención y Sanción de la presente política.

II. OPERACIONALIZACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

1) ACOSO SEXUAL:

Acoso Sexual: Conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 2º de la Ley N° 21.369, “Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal o no verbal, 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

¹ Universidad Bolivariana, Política sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género, Código UB/POL/001/2022, pág. N° 4.

	MECANISMO: DESCRIPTOR DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.	Código UB/POL/001/MEC/002/2022
		Versión: 1.0
		Vigente desde: sept. de /2022
		Página 3 de 6

independencia de si tal comportamiento o situación es aislada o reiterada”².

En este marco el acoso sexual se explicita a través de acercamientos o contactos no consentidos, propuestas verbales de carácter sexual, regalos con connotaciones románticas o físicas no aceptados, correos electrónicos o cartas personales con requerimientos sexuales.

A modo de ejemplo y sin que estas conductas puedan ser consideradas exclusivas o limitantes, se listan algunos de los comportamientos que, de forma directa o en combinación con otros, pueden ser considerados acoso sexual³:

- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona;
- c) Bromas sexuales;
- d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
- f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
- g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la

² Universidad Bolivariana, Política sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género, Código UB/POL/001/2022, pág. N° 5.

³ Para elaborar este listado de comportamientos de acoso sexual, se ha tomado como base un documento de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, que se editó para que pueda ser aplicable a todos los estamentos de la Universidad Bolivariana (Administración, docente, investigación, estudiantes. Ver Organización Iberoamericana de Seguridad Social, Propuesta De Protocolo Contra El Acoso Sexual Y Por Razón De Sexo En El Ámbito Del Trabajo, 2019.

	MECANISMO: DESCRIPTOR DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.	Código UB/POL/001/MEC/002/2022
		Versión: 1.0
		Vigente desde: sept. de /2022
		Página 4 de 6

persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;

- i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales;
- j) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
- k) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo;
- l) Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;
- m) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
- n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
- o) Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona;
- p) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- q) Agresiones físicas de carácter sexual.

2) VIOLENCIA DE GÉNERO:

En la Universidad Bolivariana se considerará Violencia de Género a "Cualquier acción o conducta, que ocurra, ya sea de forma aislada o reiterada, en la cual se atente contra la integridad física y psíquica o la vida de una persona en razón del sexo, genero, identidad u orientación sexual."⁴

De igual manera que con el concepto anterior se presenta a modo de ejemplo y sin que estas

⁴ Universidad Bolivariana, Política sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género, Código UB/POL/001/2022, pág. N° 6.

	MECANISMO: DESCRIPTOR DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.	Código UB/POL/001/MEC/002/2022
		Versión: 1.0
		Vigente desde: sept. de /2022
		Página 5 de 6

conductas puedan ser consideradas exclusivas o limitantes, se listan algunos de los comportamientos que, de forma directa o en combinación con otros, pueden ser considerados Violencia de Género⁵:

- a) Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género;
- b) Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo;
- c) Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la opción sexual;
- d) Utilizar humor sexista;
- e) Impartir instrucciones vejatorias o contradictorias en función del sexo o la orientación sexual de la persona;
- f) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- g) Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- h) Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios sexistas;
- i) Agresión física a una persona por razón de sexo u orientación sexual;
- j) Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo en función de su sexo u orientación sexual

⁵ Para elaborar este listado de comportamientos de acoso sexual, se ha tomado como base un documento de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, que se editó para que pueda ser aplicable a todos los estamentos de la Universidad Bolivariana (Administración, docente, investigación, estudiantes. Ver Organización Iberoamericana de Seguridad Social, Propuesta De Protocolo Contra El Acoso Sexual Y Por Razón De Sexo En El Ámbito Del Trabajo, 2019.

	MECANISMO: DESCRIPTOR DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.	Código UB/POL/001/MEC/002/2022
		Versión: 1.0
		Vigente desde: sept. de /2022
		Página 6 de 6

3) DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO:

A su vez se entiende por Discriminación de Género a "...toda distinción, exclusión o restricción arbitraria y no razonable que se fundamente en motivos tales como el sexo, género, identidad y orientación sexual, que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de las personas."⁶

Finalmente, y al igual que los conceptos de acoso sexual y violencia de género, se presenta a modo de ejemplo y sin que estas conductas puedan ser consideradas exclusivas o limitantes, un listado de algunos de los comportamientos que, de forma directa o en combinación con otros, pueden ser considerados Violencia de Género:

- a) Evaluar el desempeño de las personas en función de su sexo o de su orientación sexual;
- b) Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo u orientación sexual.
- c) Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc....) a una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- d) Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad o paternidad;
- e) Denegar a causa del sexo u orientación sexual de una persona permisos o licencias a las que tiene derecho;
- f) Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo en función de su sexo u orientación sexual.

⁶ Universidad Bolivariana, Política sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género, Código UB/POL/001/2022, pág. N° 5.



MECANISMO:
PROTOCOLO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

Código UB/POL/001/MEC/003/2022

Versión: 1.0

Vigente desde: sept. de /2022

Página 1 de 6

RECTORÍA

Decreto N° 13/2022.
12 de septiembre de 2022.

PROTOCOLO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

Control de Aprobación

Control de Aprobación			
	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Nombres	Manuel Gallardo	Carlos Gaete	Isabel Corbera
Cargo	Vicerrector De Planificación y Desarrollo Institucional	Secretario General	Rectora
Fecha	Agosto 2022	Agosto 2022	Septiembre 2022

	MECANISMO: PROTOCOLO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.	Código UB/POL/001/MEC/003/2022
		Versión: 1.0
		Vigente desde: sept. de /2022
		Página 2 de 6

I. ANTECEDENTES:

La Política integral de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad Bolivariana tiene por objetivo "Promover una cultura de igualdad de género, respeto a la dignidad de las personas y no discriminación, que propicie además las condiciones ambientales, para que los miembros de la comunidad Bolivariana, puedan ejercer su derecho a desempeñarse libremente de acoso sexual, violencia y discriminación de género."¹

En este contexto, la política, cumple con lo estipulado en la Ley 21.369 que señala que uno de los dos modelos que debe contener es el Modelo de Sanción, modelo que se inicia con la denuncia, que prosigue con la evaluación del mérito de la denuncia, la investigación, las sanciones, la reposición y la sentencia definitiva si correspondiere.

A continuación, se presenta el Protocolo del Modelo de Sanción de la Política de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género de la Corporación Universidad Bolivariana.

II. RESPONSABLES:

Son responsables de la aplicación del modelo de Sanción de la Política de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género las siguientes Unidades de la Universidad:

La Fiscalía quien recepciona la denuncia, desarrolla la investigación interna y dicta la sentencia.

La rectoría quien resuelve las apelaciones establece la sanción definitiva e informa los resultados a la Inspección del Trabajo respectiva y al Ministerio Público si los hechos sancionados fueran constitutivos de delito.

III. PROTOCOLO DEL MODELO DE SANCIÓN DE ACCIONES O CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.


¹ Universidad Bolivariana, Política sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género, Código UB/POL/001/2022, pág. N° 4.


	MECANISMO: PROTOCOLO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.	Código UB/POL/001/MEC/003/2022
		Versión: 1.0
		Vigente desde: sept. de /2022
		Página 3 de 6

1) DENUNCIA:

En caso de acoso sexual, Violencia de Género o Discriminación de Género en que a lo menos uno de los involucrados (víctima o victimario) sean miembros de la comunidad Universidad Bolivariana, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito e debidamente firmado a la Fiscalía de la Universidad, a través del "**Formulario de Denuncia de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género**", el cual puede ser entregado de forma presencial o a través de una comunicación física o electrónica; la política todos sus mecanismos y el formulario de denuncia se encontrarán alojados en el sitio Web de la Universidad.

A continuación, se presenta el "Formulario de Denuncia de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género"

	MECANISMO: PROTOCOLO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.	Código UB/POL/001/MEC/003/2022
		Versión: 1.0
		Vigente desde: sept. de /2022
		Página 4 de 6

	FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO			
	I.- IDENTIFICACIÓN DEL O LA DENUNCIANTE			
Nombre Completo				
Rol Único Nacional		Teléfono		
Correo Electrónico de Contacto				
Dirección Particular				
Avenida/Calle/Pasaje				
Número	Departamento		Comuna	
Estamento al que pertenece	Estudiantil	Administración	Docencia/Investigación	
<i>Marque con una X</i>				
Donde se desempeña	Casa central	Sede	Identifique la Sede	
II.- IDENTIFICACIÓN DEL O LA DENUNCIADO/A				
Nombre				
Función que cumple				
Estamento al que pertenece	Estudiantil	Administración	Docencia/Investigación	
<i>Marque con una X</i>				
Donde se desempeña	Casa central	Sede	Identifique la Sede	
RELATO DE LOS HECHOS:				

Fecha: / /
 día mes año

_____ **Firma del o la denunciante**

2) INVESTIGACIÓN:

Una vez recepcionada la denuncia por parte de la Fiscalía, la rectoría dispondrá la realización

	MECANISMO: PROTOCOLO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.	Código UB/POL/001/MEC/003/2022
		Versión: 1.0
		Vigente desde: sept. de /2022
		Página 5 de 6

de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva; esto último específicamente para las denuncias de acoso sexual. En cualquier caso la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días²

En el caso de la investigación interna, está se instruirá a través de un Decreto de rectoría en el se designará un/a Fiscal y se individualizará al o la Denunciante y al o la Denunciado/a.

El proceso de investigación interna, deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos³, estará basado en las normas del debido proceso y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización⁴, garantizando el acceso de las personas denunciantes y denunciadas a todas las piezas de la investigación, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley N° 19.628, así como el derecho a realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas.

El Fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo y protección necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, suspensión de funciones, prohibición de contactos, la adecuaciones laborales o curriculares, considerando la gravedad de los hechos imputados y el apoyo psicológico, médico, social y jurídico, entre otras. En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, la Universidad adoptará a la brevedad las medidas de resguardo y protección que ésta sugiera.

La etapa de investigación no podrá exceder de cinco días hábiles, al término de los cuales el Fiscal formulará los cargos a él o los inculcados/as o solicitará el sobreseimiento. El plazo de instrucción del sumario podrá prorrogarse por una sola vez hasta completar diez días hábiles, sólo si existen diligencias pendientes, resolviendo esta prórroga la rectoría.

Él o los inculcados/as tendrán un plazo de tres días hábiles para presentar los descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas. Si él o la inculcado/a solicitare rendir prueba, el Fiscal fijará prudencialmente un término probatorio, que no podrá exceder de cinco días.

Contestados los cargos o vencido el término probatorio, el Fiscal deberá emitir un informe en el cual hará una relación de los hechos investigados, individualizará a los inculcados, señalando el respectivo grado de participación y de culpabilidad en tales hechos; dejará

² Código Laboral, Libro II De la Protección de Los trabajadores, Artículo 211-C.

³ Código Laboral, Libro II De la Protección de Los trabajadores, Artículo 211-C.

⁴ Ley 21.369, Artículo 6°, inciso 2.

	MECANISMO: PROTOCOLO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.	Código UB/POL/001/MEC/003/2022
		Versión: 1.0
		Vigente desde: sept. de /2022
		Página 6 de 6

constancia de las circunstancias atenuantes y o agravantes y propondrá a la Fiscalía la absolución o la sanción que a su juicio corresponda aplicar, según los méritos de los antecedentes; remitiendo para estos efectos los antecedentes.

3) SANCIÓN

La Fiscalía tendrá un plazo de cinco días para resolver la sanción, dictando una en la cual absolverá o aplicará una medida disciplinaria a los inculpados/as.

En contra de la resolución que aplique sanción, procederá los recursos de reposición, ante la Fiscalía y la apelación ante la rectoría, ambos recursos deberán ser fundados e interponerse en un plazo de cinco días.

Presentada la apelación ante la rectoría, ésta tiene un plazo de tres días para pronunciarse, pudiendo confirmar la sanción aplicada, reemplazarla por otra, o absolver al o la inculpada/a.

Una vez concluido el proceso de investigación y la sanción quedará a firme, los antecedentes serán remitidos a la inspección del trabajo respectiva y al Ministerio Público si los hechos sancionados fueran constitutivo de delitos.