



**Universidad
de Valparaíso**
CHILE

**REGLAMENTO SOBRE NORMAS DE
CONDUCTA, CRITERIOS Y PROTOCOLOS DE
ACTUACIÓN PARA PREVENIR Y ENFRENTAR
SITUACIONES DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO
SEXUAL O SEXISTA**

REGLAMENTO SOBRE NORMAS DE CONDUCTA, CRITERIOS Y PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN PARA PREVENIR Y ENFRENTAR SITUACIONES DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL O SEXISTA

TÍTULO I: DEFINICIÓN, OBJETO Y ALCANCE

Artículo 1º. El presente Reglamento busca prevenir y sancionar al interior de la Universidad de Valparaíso aquellas conductas relacionadas con el acoso sexual, la discriminación en razón de sexo, género u orientación sexual y el hostigamiento ya sea por atención sexual indeseada o por la generación de ambientes sexistas, en tanto todas ellas vulneran la dignidad y los derechos básicos de las personas, tales como su derecho a un trato igualitario, a la integridad física y psíquica, a la protección de su intimidad y/o a recibir una educación libre de violencia, entre otros.

Artículo 2º. Considerando que dichas conductas pueden tener tanto un carácter vertical (descendente o ascendente) como horizontal (entre pares), el presente reglamento y las definiciones y prescripciones contenidas en él, se aplicarán a académicos y funcionarios no académicos, independientemente de su condición contractual, y a estudiantes regulares de la Universidad.

Artículo 3º. El presente Reglamento se aplicará a aquellos comportamientos de integrantes de la Universidad de Valparaíso ocurridos en recintos y dependencias universitarias (incluidos los campos clínicos, lugares de práctica profesional u otros recintos análogos) o fuera de ellos cuando se trate de actividades formalmente convocadas por la institución o alguna de sus unidades académicas, sean éstas de naturaleza laboral, académica o extraprogramática, o cuando las conductas puedan tener como efecto el crear un ambiente hostil para un miembro de la comunidad universitaria.

TÍTULO II: DEFINICIONES

Artículo 4º. Para los efectos del presente Reglamento y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, en el Código del Trabajo, en el Estatuto Administrativo o en otras leyes relacionadas, se entenderá por:

a. Acoso sexual: La realización en forma indebida y por cualquier medio (presencial, virtual o de otra índole) de requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe, bajo la promesa de favorecer y/o la amenaza de perjudicar su situación o sus oportunidades en el ámbito laboral o académico.

Para efectos del presente reglamento el acoso sexual incluye, entre otras conductas: realizar invitaciones reiteradas a citas o a iniciar una relación sexual a pesar de manifestaciones de rechazo; tocamientos, rozamientos o caricias con carácter deliberado e innecesario, que incomodan a quien las recibe; insinuaciones de recibir algún tipo de recompensa (laboral o académica) por someterse a ciertos requerimientos sexuales o de represalia en caso de no accederse a ellos; represalias puntuales por negarse a aceptar invitaciones de carácter sexual, entre otras.

El rechazo explícito no representa un requisito imprescindible para identificar una situación como acoso sexual, especialmente cuando la persona objeto del comportamiento indeseado se siente intimidada por encontrarse en situación de inferioridad jerárquica ya sea desde el punto de vista laboral, académico o social.

b. Hostigamiento por atención sexual indeseada: La expresión por cualquier medio (presencial, virtual o de otra índole), de una atención sexual indeseada y no correspondida por la persona hacia la cual va dirigida.

Para efectos del presente reglamento, el hostigamiento por atención sexual indeseada, incluye conductas tales como: intentar que una persona participe en conversaciones de contenido sexual, aunque no lo desee; realizar comentarios sexuales a alguien que le resultan ofensivos; otorgar a una persona una especial atención o amabilidad que le resulta incómoda al percibir un interés sexual que no desea corresponder; dirigirle reiteradamente miradas que le incomodan; u otras similares. También se considerará dentro de esta categoría, observar clandestinamente a otras personas en lugares reservados, como baños o camarines.

c. Acoso sexista o por razón de sexo, género u orientación sexual: Toda conducta o actitud, gestual o verbal, que tenga relación o como causa los estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género u orientación sexual, que atentan contra la dignidad y la integridad física o psíquica de algún miembro de la comunidad universitaria, degradando sus condiciones de trabajo o estudio, y que se da sin que medie un requerimiento sexual explícito y una posible consecuencia académica o laboral asociada a su aceptación o rechazo.

El acoso sexista o por razón de género, sexo u orientación sexual, incluye conductas tales como: descalificaciones públicas y reiteradas sobre una persona y/o su trabajo vinculadas al sexo, género u orientación sexual; comentarios continuos y vejatorios sobre su aspecto físico u orientación sexual; descalificaciones de su sexualidad o de su ideología igualitaria; burlas y represalias por hacer uso de los derechos de maternidad/paternidad, etc.

d. Hostigamiento por ambiente sexista: La creación de un entorno académico o laboral intimidatorio, hostil o humillante basado en los estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género u orientación sexual, cuando éste va dirigido, no hacia una persona en particular, sino hacia determinados grupos o categorías de personas en general. Se manifiesta en comportamientos, tales como: comentarios homófobos o insultos sexistas; bromas, chistes o gestos de contenido sexual desagradables u ofensivos; comentarios sexuales que pueden resultar molestos o groseros; exhibición de materiales ofensivos por su carácter sexista, sexualmente provocador o pornográfico, entre otros.

Artículo 5º. Para todas las conductas antes descritas se considerará como agravante el que ellas hayan tenido un carácter reiterado en el tiempo. Asimismo, en caso que ello no sea constitutivo de la conducta infraccional, se considerará como agravante el que la persona que la padece tenga una relación de dependencia jerárquica directa con quien ejerce la conducta.

TÍTULO III: DE LAS DENUNCIAS Y EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Artículo 6º. Las personas que se sientan afectadas por alguna de las situaciones definidas anteriormente podrán realizar una denuncia y solicitar que se investigue y se adopten las medidas que correspondan en el marco del presente Reglamento, de conformidad con el procedimiento que se describe a continuación.

Artículo 7º. Las actuaciones que se realicen en el contexto del presente reglamento, deberán cumplir las siguientes garantías:

a. Respeto y protección a las personas: Los intervinientes procederán con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias a que dé lugar una denuncia deberán realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las partes implicadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras, las que deberán recibir en todo momento un trato imparcial. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún representante de su estamento u otra persona de su elección que le asesore en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requiriesen.

b. Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las reclamaciones presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

c. Diligencia y celeridad: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

d. Imparcialidad: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

e. Prohibición de represalias: La Universidad prohíbe expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación relativa a las conductas incluidas en el presente Reglamento.

f. En el caso que se demostrara que alguno de los implicados en el procedimiento no ha actuado de buena fe, se aplicará la normativa reglamentaria y legal que corresponda a objeto de sancionar este hecho.

Artículo 8º. El procedimiento se iniciará con la presentación de un escrito de reclamación dirigido al rector de la Universidad o al decano de la facultad respectiva, según corresponda, de conformidad con un modelo que será propuesto por la Unidad de Igualdad y Diversidad, el cual estará disponible en la página web institucional, en el apartado relativo a dicha Unidad.

El escrito podrá entregarse presencialmente o enviarse a la Unidad de Igualdad y Diversidad a través de una casilla de correo electrónico creada especialmente con este fin.

Artículo 9º. El plazo máximo para la presentación de dichas reclamaciones será coincidente con aquel establecido en el Estatuto Administrativo para la prescripción de las responsabilidades administrativas, esto es, de cuatro años a contar de ocurrida la o las conductas objeto de reproche y, en el caso de conductas persistentes, desde la última vez de ocurrida la misma.

Artículo 10º. Se considerarán legitimados, a los efectos de la presentación de un escrito de reclamación:

_____ a. Cualquier persona que, estando incluida dentro del ámbito de aplicación del presente reglamento, se considere afectada por una o más de las conductas descritas anteriormente, ya sea que actúe por sí misma o por medio de sus representante legales o convencionales.

_____ b. Cualquier persona que, estando incluida dentro del ámbito de aplicación del presente reglamento, tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo o de una conducta inapropiada. En este último caso, se solicitará el consentimiento expreso de la o las personas presuntamente afectadas el que deberá presentarse por escrito junto con la reclamación.

Artículo 11º. Quienes presenten reclamos de conformidad con el procedimiento antes señalado, tendrán derecho a obtener una respuesta por escrito con el resultado de la misma. Para la elaboración de dicha respuesta el rector o el decano, según corresponda, deberán tener a la vista el informe que, a este efecto, elabore la Comisión Técnica a la que se refieren los artículos siguientes.

Artículo 12º. Existirá una Comisión Técnica cuya misión será asesorar al rector y/o al decano respectivo en el análisis de los reclamos formulados en el marco del presente Reglamento. Estará conformada por:

_____ a. El o la encargada de la Unidad de Igualdad y Diversidad

_____ b. Un psicólogo o psicóloga clínica designado por el rector a proposición del director de la Escuela de Psicología

_____ c. Un abogado o abogada designada por el rector a proposición del fiscal general, quien actuará como secretario de la misma. La persona designada para este efecto no podrá pertenecer a la fiscalía.

Para cada uno de los casos se designará un suplente que deberá cumplir los mismos requisitos que el titular y que concurrirá en su reemplazo en caso de ausencia del mismo. En el caso de la encargada o encargado de la Unidad de Igualdad y Diversidad, asumirá quien haya sido designada o designado como su subrogante.

Los integrantes titulares y suplentes de la Comisión Técnica serán designados mediante Decreto Exento por el Rector y durarán dos años en esta función pudiendo ser designados por períodos sucesivos.

Artículo 13º. Los denunciantes podrán impugnar a uno o más integrantes de la comisión cuando estimen que concurre algún conflicto de interés.

Artículo 14º. Recibido un reclamo la encargada de la Unidad de Igualdad y Diversidad procederá a convocar a la Comisión, la que deberá sesionar en el plazo de 5 días hábiles contados desde la fecha de su recepción. La encargada de la Unidad de Igualdad y Diversidad contará con un plazo de tres días hábiles, desde efectuada la sesión, para remitir al rector y/o al decano, según corresponda, tanto el reclamo como el informe elaborado por la Comisión Técnica en relación con el mismo.

Artículo 15º. La Comisión sólo podrá sesionar con la totalidad de sus integrantes y adoptará sus decisiones por la mayoría de sus miembros.

De cada una de sus sesiones se elevará un acta que contendrá: el número de la sesión, la fecha en que se realizó, los asis

tentes a la misma, su hora de inicio y término, la tabla con los casos tratados y los acuerdos unánimes o mayoritarios a los que se haya llegado en cada uno de ellos, con los fundamentos de los mismos.

Cada acta de acuerdo será firmada por los tres integrantes de la Comisión en señal de conformidad y los acuerdos adoptados respecto de cada reclamación deberán ser elevados al rector o al decano respectivo según corresponda por la encargada de la Unidad de Igualdad y Diversidad

Artículo 16º. Una vez analizados los antecedentes que les hayan sido remitidos, la Comisión deberá deliberar respecto del reclamo y elaborar un informe escrito sugiriendo al rector o al decano, según corresponda:

- a. No admitir, de forma fundada, a trámite el escrito de reclamación por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.
- b. Adoptar medidas administrativas inmediatas, tales como la representación por escrito de las conductas reclamadas o, en el caso de los funcionarios académicos y no académicos, cursar una anotación de demérito.
- c. Admitir y continuar la tramitación del caso mediante la instrucción de un procedimiento disciplinario contra la o las personas denunciadas.
- d. Dependiendo de la naturaleza de los hechos conocidos podrá, además, sugerir la adopción de medidas tales como: el cambio de sección u otras facilidades académicas para los(as) estudiantes, o el traslado de los(as) funcionarios(as) o académicos(as) afectados(as) cuando ello sea posible, o la adopción medidas de acompañamiento y/o de apoyo psicosocial, entre otras. En el caso de las medidas relacionadas con estudiantes, ellas podrán ser aplicadas con efecto retroactivo, cuando ello corresponda.

Artículo 17º. En el caso de que las conductas objeto de reclamo hayan ocurrido al interior de un campo clínico o lugar de práctica profesional y hayan sido protagonizados por personas que no son académicos, funcionarios o estudiantes de la Universidad, corresponderá a la autoridad frente a la cual se realiza el reclamo, una vez recibido el informe a que se alude en el artículo anterior, representar esta situación ante el director del servicio o la autoridad de la institución que corresponda y solicitarle que adopte las medidas correspondientes para esclarecer los hechos y/o garantizar condiciones académicas idóneas. Lo anterior sin perjuicio que se adopte otro tipo de medidas como las contenidas en el inciso d) del artículo anterior ya referido.

Artículo 18º. Dentro del plazo de 20 días hábiles desde recepcionado el informe de la Comisión, el rector y/o el decano correspondiente, deberá comunicar por escrito a él o la denunciante la resolución que haya adoptado respecto de su caso, quien podrá recurrir en contra de la decisión conforme a los recursos contemplados en la Ley 19.880 y en otras leyes que resultaren aplicables.

Artículo 19º. Lo dispuesto en el presente Reglamento es sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de la Contraloría interna.

TITULO IV: DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 1º. En el plazo de un año corrido desde que el presente reglamento se encuentre totalmente tramitado, la Unidad de Igualdad y Diversidad realizará una evaluación de su funcionamiento, con la participación de la comisión que propuso el texto.



UNIDAD DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Dirección: Blanco 951 Valparaíso

Fono: 32 260 3192

Correo: igualdadydiversidad@uv.cl

<http://igualdadydiversidad.uv.cl>