



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE

INFORME

# Comisión de Prevención y Apoyo a Víctimas de **Violencia Sexual** en Contextos Universitarios

Informe presentado y discutido  
en el Honorable Consejo Superior,  
7 de octubre, 2016  
Actualizado, 16 de enero, 2016

# Índice

- I. Introducción general /4
- II. Objetivos de la Comisión /4
- III. Miembros de la Comisión e invitados /4
- IV. Metodología de Trabajo de la Comisión /6
- V. Resultados del trabajo de la Comisión /6
  - 1. **Política de prevención y apoyo en situaciones de violencia sexual /6**
    - 1.1 Declaración en torno a la prevención de la violencia sexual en el contexto universitario /6
    - 1.2 Objetivos de la política de prevención de la violencia sexual /6
    - 1.3 Alcances de la política de prevención de la violencia sexual /7
    - 1.4 Principios /7
    - 1.5 Algunas definiciones centrales relativas a violencia sexual /8
      - 1.5.1 Violencia sexual /8
      - 1.5.2 Consentimiento /8
    - 1.6 Factores de riesgo en los contextos universitarios /9
    - 1.7 Áreas prioritarias en la prevención de la violencia sexual en contextos universitarios /9
      - 1.7.1 Nivel I: Aumento de la información y sensibilización sobre el tema /9
      - 1.7.2 Nivel II: Autocuidado y modificación de conductas /10
      - 1.7.3 Nivel III: Apoyo ambiental /10
    - 1.8 Implementación del modelo de intervención basada en observadores activos /10
  - 2. **Aspectos legales y reglamentarios referidos a violencia sexual /11**
    - 2.1 Aspectos legales y reglamentarios a nivel externo /11
      - 2.1.1 Conductas tipificadas en el Código Penal /11
      - 2.1.2 Conductas y procedimiento regulado en el Código del Trabajo /11
      - 2.1.3 Deber de denunciar de la Universidad (Art. 175 Código Procesal Penal) /13
    - 2.2 Aspectos legales y reglamentarios a nivel interno de la Universidad /16
      - 2.2.1 Normativa vigente en la Universidad /16
      - 2.2.2 Aspectos que falta regular en la Universidad /20
      - 2.2.3 Aspectos procedimentales ante situaciones de violencia sexual /21
      - 2.2.4 Rol de comisión asesora para la evaluación de la política de violencia sexual /22
    - 2.3 Evaluación de la normativa vigente /22
  - 3. **Definición de protocolos de acción ante hechos de violencia sexual /23**
    - 3.1 Introducción /23
    - 3.2 Introducción a los protocolos de denuncias de violencia sexual /23
    - 3.3 Roles que cumplirían las autoridades de unidades académicas y administrativas, la Secretaría General, el Ombuds, la Clínica Jurídica de la Facultad de Derecho y el Fono-Ayuda en los procesos de canalización de las denuncias /24
      - 3.3.1 Roles que deben cumplir las autoridades de las unidades académicas y administrativas /24
      - 3.3.2 Rol de la Secretaría General /24
      - 3.3.3 Rol de la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE) /24
      - 3.3.4 Rol de Dirección de Personal /25
      - 3.3.5 Rol del Ombuds /25
      - 3.3.6 Rol de la Dirección de Asuntos Jurídicos /25
      - 3.3.7 Rol de Clínica Jurídica /25
      - 3.3.8 Rol de la Administración de los Campus /26

3.3.9	Rol de la Comunidad /26
3.4	Protocolos de acción frente a situaciones de violencia sexual en la comunidad UC /27
3.4.1	PROTOCOLO N°1: Acciones a seguir en situaciones de violencia sexual que están ocurriendo /27
3.4.2	PROTOCOLO N°2: Acciones a seguir ante situaciones de violencia sexual ya ocurridas y cometidas por un miembro de la comunidad de la UC /28
3.4.3	PROTOCOLO N°3: Acciones a seguir ante situaciones de acoso sexual /29
3.4.4	PROTOCOLO N°4: Acciones a seguir ante situaciones de violencia sexual cometidas por un agresor externo a la comunidad de la UC /30
3.5	Apoyo que ofrece la Universidad frente a hechos de violencia sexual /30
4.	<b>Procesos de acompañamiento de víctimas de violencia sexual y sus unidades académicas o administrativas de la Universidad /31</b>
4.1	Objetivo y alcances /31
4.2	Acompañamiento a víctimas de violencia sexual /31
4.3	Acompañamiento a las comunidades en situaciones de crisis por hechos de violencia sexual (unidades académicas o administrativas de la UC) /32
5.	<b>Recomendaciones y conclusiones generales /33</b>
5.1	Recomendaciones /33
5.1.1	Política de prevención y apoyo en situaciones de violencia sexual /33
5.1.2	Recomendaciones para aspectos legales y reglamentarios referidos a violencia sexual /34
5.1.3	Recomendaciones para protocolo de acción frente a situaciones de violencia sexual en la Universidad /34
5.1.4	Recomendaciones para orientar el acompañamiento de víctimas de violencia sexual y unidades académicas o administrativas /34
5.2	Conclusiones generales /35
VI.	Listado de referencias /36
VII.	Anexos /38
1.	<b>ANEXO 1 - Comunicaciones /38</b>
1.	Iniciativas para una campaña de prevención /38
1.1	Grupos objetivos /38
1.2	Campaña comunicacional interna /38
1.3	Insumos con los que contamos /38
1.4	Otros temas a trabajar /38
2.	<b>ANEXO 2 – Definiciones específicas de violencia sexual /39</b>
2.1	Actos de violencia sexual /39
2.2	Características del consentimiento /39
2.3	Sexualidad y sexting /39
3.	<b>ANEXO 3 – Normativas relacionadas con violencia sexual /40</b>
3.1	Normativa externa relacionada con violencia sexual /40
3.1.1	Tipos penales del Código Penal /40
3.1.2	Artículos del Código Penal relacionados con el deber de denuncia de la Universidad /42
3.1.3	Código del Trabajo /43
3.2	Normativa interna relacionada con violencia sexual /43
3.2.1	Reglamento Interno de la Pontificia Universidad Católica de Chile /43
4.	<b>ANEXO 4 – Programa Observadores Activos /45</b>

## I. Introducción general

La Pontificia Universidad Católica de Chile promueve el cuidado y la calidad de vida de todos los miembros de su comunidad a través de la consolidación de una cultura del respeto. Esto se ha visto reflejado en los planes de desarrollo y en acciones concretas que se han implementado a lo largo de los años, destacándose durante el último tiempo la creación de distintos espacios de diálogo, la figura del ombuds universitario y el Código de Honor.

Siendo la UC una comunidad con más de treinta y cinco mil personas que conviven en sus cinco campus y espacios relacionados, podrían algunos de sus miembros estar expuestos a hechos de violencia sexual. De hecho, en estos últimos años, distintas instancias de la Universidad tales como la Secretaría General, la Dirección de Personal, el Ombuds, así como la Dirección de Salud Estudiantil, han debido atender hechos de violencia sexual que han afectado a miembros de la comunidad.

Es innegable que con el avance de los años y las distintas instancias y reglamentos que dispone la Universidad (fono-ayuda, Ombuds, entre otros) se ha avanzado en la dirección correcta de ofrecer espacios protegidos en los cuales las personas puedan acudir en caso de que lo necesiten, ya sea porque son víctimas directas o han sido testigos de hechos de violencia sexual. Sin embargo, teniendo presente la existencia de situaciones de violencia sexual que se producen en los contextos universitarios, existe pleno acuerdo sobre la necesidad de revisar los actuales protocolos y crear un programa especializado de sensibilización y prevención al interior de la Universidad.

Con este propósito, el rector Ignacio Sánchez planteó ante el Honorable Consejo Superior, en mayo de 2016, la necesidad de abordar este tema de manera directa, a través del trabajo de una comisión a la cual se le solicitó un análisis exhaustivo de esta importante materia, con el fin de crear orientaciones para el desarrollo e implementación de una política preventiva.

## II. Objetivos de la comisión

La comisión tuvo los siguientes objetivos:

1. Analizar los actuales sistemas, procedimientos y protocolos asociados al manejo de situaciones de violencia sexual en la Universidad.
2. Analizar experiencia nacional e internacional en la materia.
3. Realizar propuestas de mejora a los procedimientos y protocolos internos relacionados con situaciones de violencia sexual.
4. Proponer un programa de prevención y sensibilización de la comunidad.
5. Definir un sistema de apoyo a las víctimas de violencia sexual y sus comunidades.

## III. Miembros de la Comisión e invitados

Para lograr estos objetivos, la comisión fue integrada por 12 miembros (8 mujeres y 4 hombres), incluyendo a profesionales de distintas disciplinas y que desempeñan roles diversos en unidades de la Universidad. Con el propósito de enriquecer el análisis y discusión de las distintas aristas del tema, se invitó a exponer a profesionales especializados en la materia. La comisión sesionó en más de nueve oportunidades entre los meses de mayo y agosto de 2016, algunas en modalidad de doble duración. Esta comisión estuvo a cargo de elaborar el presente informe y estuvo constituida por las siguientes personas:

1. Ana María Bolumburu – periodista de la Vicerrectoría de Comunicaciones
2. Ana María Celis – académica de la Facultad de Derecho
3. Mariana Correa – abogado de la Dirección de Asuntos Jurídicos, Prorectoría de Gestión Institucional
4. Cristina Fernández – abogado de la Secretaría General
5. Patricia García – directora de la Dirección Desarrollo Académico de la Vicerrectoría Académica
6. José Ignacio González – ombuds de la Pontificia Universidad Católica de Chile

7. Roberto González – académico de la Escuela de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales (Presidente)
8. María Rosa Millán – directora de la Dirección de Personal, Vicerrectoría Económica
9. Andrea Parra – consejera superior
10. Alejandro Reinoso – académico de la Escuela de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales
11. William Young – director de la Dirección de Asuntos Estudiantiles, Prorrectoría (coordinador)
12. María Soledad Zuzulich – directora de la Dirección de Salud Estudiantil, Prorrectoría

Adicionalmente, participó Rodrigo Cantillana, periodista de la Dirección de Asuntos Estudiantiles de Prorrectoría, quien tuvo el rol de secretario de la comisión.

## Presentaciones hechas en las sesiones de la comisión

La comisión realizó una serie de sesiones en las cuales distintos expertos y profesionales de la Universidad expusieron acerca de temas relacionados con la magnitud del problema en la institución, la manera en que se ha abordado el tema de la violencia sexual dentro y fuera de esta, los protocolos que existen y experiencias internacionales, entre otros aspectos. Las presentaciones dieron origen a actas que proveyeron gran parte de la información que sirvió de base para producir el presente informe. En total se realizaron 11 presentaciones que a continuación se detallan:

1. María Elena Pimstein, Secretaria General de la Universidad, presenta estado del arte de los casos que se han abordado en la Secretaría General por violencia sexual y protocolos de acción.
2. María Elena Santibáñez, profesora de Derecho Penal de la Facultad de Derecho, experta en Derecho Penal referido a violencia sexual, realiza una presentación referida al sistema legal chileno en la materia.
3. María Carolina Velasco, psicóloga, académica de la UC, con experiencia en el funcionamiento del Centro de Asistencia a Víctimas de Atentados Sexuales (en adelante CAVAS) de la Policía de Investigaciones, organismo público encargado de abordar temas de violencia sexual, presenta sistema de apoyo y acogida a víctimas de violencia sexual y experiencia en CAVAS.
4. Andrea Parra, consejera superior, y Javiera Prieto, estudiante de Ciencia Política invitada por la consejera superior, presentan el documento “Abusos sexuales e institucionalidad en la UC”, elaborado por la Consejera Superior en conjunto con diversos representantes estudiantiles.
5. María Soledad Zuzulich, Directora de Salud Estudiantil, de la Prorrectoría, presenta informe de la Dirección de Salud Estudiantil de la Dirección de Asuntos Estudiantiles y propuesta de modelo de prevención y formación.
6. Ana María Bolumburu, periodista de la Vicerrectoría de Comunicaciones, presenta aspectos comunicacionales estratégicos que se deben considerar en futuras campañas de prevención y uso de protocolos de acción.
7. José Ignacio González, ombuds, presenta estado de arte de los casos que han consultado por violencia sexual y la manera en que los ha encauzado.
8. María Rosa Millán, directora de Personal, de la Vicerrectoría Económica, presenta informe de casos de acoso sexual tipificados en el Código del Trabajo y los protocolos que sigue la Dirección de Personal para abordar esta materia.
9. Cristina Fernández, abogada de la Secretaría General y Mariana Correa, abogada de la Dirección Jurídica, abordan en su presentación los aspectos legales y normativas vigentes en la Universidad, así como los vacíos normativos que se deben considerar en situaciones de violencia sexual.
10. Patricia García, directora de Desarrollo Académico, de la Vicerrectoría Académica, presenta análisis de casos internacionales donde se abordan estrategias para el desarrollo del cuerpo académico en materia de prevención y cuidado de violencia sexual.
11. William Young, director de Asuntos Estudiantiles, Prorrectoría (coordinador de la comisión), presenta el funcionamiento y debilidades detectadas en el sistema de fono-ayuda.

## IV. Metodología de trabajo de la comisión

Para el trabajo de la comisión se establecieron nueve reuniones periódicas, en las que se abordaron temas específicos como la legislación en Chile, las normativas internas de la Universidad, el rol de la Secretaría General, los sistemas de apoyo a las víctimas, protocolos existentes en otras instituciones, experiencias internacionales, entre otros.

Luego del levantamiento y discusión de los diversos temas, se formaron cuatro grupos de trabajo con el objetivo de elaborar y sistematizar los distintos componentes del presente Informe. Cada uno de estos componentes fue ampliamente discutido y enriquecido por los comentarios y sugerencias hechas por los miembros de la comisión en sesiones posteriores.

A continuación se presentan las cinco secciones generales de resultados del informe: 1) política de prevención y apoyo en situaciones de violencia sexual; 2) aspectos legales y reglamentarios referidos a violencia sexual; 3) definición protocolos de acción ante hechos violencia sexual; 4) procesos de acompañamiento de víctimas de violencia sexual y sus unidades académicas u administrativas de la Universidad; y 5) recomendaciones y conclusiones y generales.

## V. Resultados del trabajo de la comisión

### 1. Política de prevención y apoyo en situaciones de violencia sexual

La presente política busca prevenir hechos de violencia sexual de cualquier tipo dentro de la Universidad y secundariamente fuera de ella, a través de un “Programa de prevención de la violencia sexual en el ámbito universitario”. La Universidad abordará esta problemática a partir de la declaración de un conjunto de principios acorde a su misión institucional, centrando su visión en el respeto, autocuidado y desarrollo integral de todos los miembros de la comunidad de la UC.

#### 1.1 Declaración en torno a la prevención de la violencia sexual en el contexto universitario

La Universidad Católica se compromete a promover el autocuidado y el respeto a la dignidad de las personas a fin de evitar y rechazar cualquier forma de violencia sexual, educando y brindando el apoyo necesario a las víctimas y a sus unidades académicas o administrativas cuando sea requerido.

#### 1.2 Objetivos de la política de prevención de la violencia sexual

1. Prevenir hechos de violencia sexual a través de la sensibilización, psicoeducación y entrega de herramientas de autocuidado a todos los miembros de la comunidad de la UC.
2. Implementar un modelo de intervención llamado “observadores activos”, modelo clave de prevención.
3. Disponer de protocolos para el apoyo y la denuncia de casos, que resguarden el cuidado y la dignidad de las personas.
4. Brindar orientación jurídica y apoyo psicológico a aquellos miembros de la comunidad universitaria que sean o hayan sido víctimas de hechos de violencia sexual. El apoyo que se brinde a estudiantes, funcionarios y académicos estará enmarcado dentro de los alcances que puede abordar una institución educacional universitaria y de acuerdo a la “Política de prevención y apoyo en situaciones de violencia sexual de la Universidad”.
5. Sugerir ajustes a la reglamentación interna para articular las acciones normativas referidas a hechos de violencia sexual en la Universidad.
6. Diseñar un sistema de seguimiento de la política que permita evaluar su funcionamiento y efectividad y realizar ajustes.

### 1.3 Alcances de la política de prevención de la violencia sexual

La política de prevención de la violencia sexual en el contexto universitario comprende a toda la comunidad de la UC, es decir, estudiantes, funcionarios y académicos, quienes estarán obligados a conocerla y respetarla.

Su elaboración contempla generar lineamientos para el desarrollo de un plan y estrategias orientadas a sensibilizar y educar a la comunidad en este tema. Se abordarán mitos, creencias y actitudes presentes; el autocuidado y el rol preventivo relevante que tienen los propios miembros de la comunidad de la UC, quienes luego de recibir entrenamiento como “observadores activos” –bajo el modelo “Bystander model”– podrían ayudar a evitar este tipo de situaciones. Asimismo, se realizará un levantamiento de los espacios físicos dentro de la Universidad que puedan facilitar la ocurrencia de este tipo de hechos, especialmente en fiestas y actividades de socialización de la comunidad.

Se acogerán las denuncias de estos hechos por medio de canales que velen por el respeto, la reputación y la confidencialidad en el manejo de la información. Además, se trabajará colaborativamente con los agentes clave presentes en la comunidad de la UC y con programas, centros y expertos que puedan enriquecer y fortalecer el trabajo de prevención y apoyo en esta materia.

### 1.4 Principios<sup>1</sup>

La violencia sexual<sup>2</sup> puede producir daño en la salud física y mental y, por ende, en la calidad de vida de los miembros que conforman la comunidad universitaria, impactando negativamente en su desarrollo armónico y en la consolidación de sus proyectos de vida. La comunidad universitaria considera que los hechos de violencia sexual son contrarios a los valores y la misión de nuestra institución y de la sociedad, atentatorios contra la dignidad humana y, por ello, dispondrá de una política preventiva y ajustará cuando se requiera las disposiciones, protocolos y el marco normativo para proteger a los miembros de su comunidad de acuerdo a la legislación vigente en nuestro país.

Con el propósito de sustentar la presente política de prevención y de guiar el conjunto de acciones que se derivarán de ella, se presenta a continuación una serie de principios. Estos se definen para toda la comunidad universitaria: alumnos, académicos y funcionarios.

1. A partir de su concepción humanista y cristiana, la Pontificia Universidad Católica de Chile considera a cada una de las personas que conforman la comunidad universitaria como personas dignas y valiosas, conscientes de asumir derechos y deberes.
2. La Universidad reconoce que la violencia sexual es un problema actualmente presente en la sociedad y en los contextos universitarios y, por tanto, la considera inaceptable en la medida que atenta contra la integridad y la dignidad de las personas, rechazándola en todas sus formas.
3. La Universidad considera que los hechos de violencia sexual, en muchos casos, son susceptibles de prevenir, asumiendo un rol activo en la educación de su comunidad y en la construcción de espacios que contribuyan al desarrollo de una convivencia saludable y respetuosa y al cuidado integral de las personas.
4. La Universidad dispondrá de canales confiables y confidenciales destinados a recibir consultas, solicitar apoyo y canalizar las denuncias de los miembros de la comunidad afectados por estos hechos.

---

1. Estos principios fueron desarrollados por la comunidad de la UC para la “Política de prevención del uso de drogas ilegales y del abuso de alcohol”, cuyo nuevo texto fue aprobado y ratificado en 2016 por el Honorable Consejo Superior, por Decreto de Rectoría N° 27/2016, los que fueron adaptados para la prevención de la violencia sexual en el contexto universitario.

2. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia sexual como “*todo acto sexual, la tentativa de consumir un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independiente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo*”.



5. Ante el conocimiento de hechos fehacientes que puedan dar cuenta de un acto de violencia sexual, la Universidad iniciará el “Proceso de responsabilidad” correspondiente, conforme a los reglamentos establecidos en esta materia.
6. En caso de tener conocimiento cierto de un hecho de violencia sexual, la Universidad brindará orientación, apoyo jurídico y psicológico a aquellos miembros de la comunidad universitaria que sean o hayan sido víctimas. El apoyo que se brinde a estudiantes, funcionarios y académicos estará enmarcado dentro de los alcances que puede abordar una institución educacional universitaria y de acuerdo a la “Política de prevención y apoyo en situaciones de violencia sexual en la Universidad”.
7. La “Política de prevención y apoyo en situaciones de violencia sexual” en la Universidad será implementada al interior de la comunidad universitaria, desarrollándose procedimientos y acciones en los ámbitos de prevención, intervención temprana, orientación, derivación y seguimiento.
8. Paralelamente, se promoverán acciones preventivas orientadas a fomentar el autocuidado y un entorno saludable que vele por la integridad de la comunidad universitaria en los campus.
9. Las autoridades universitarias serán las responsables de velar por la implementación de la normativa, procedimientos y protocolos que contempla esta política.
10. Independiente de las responsabilidades institucionales, cada miembro de la comunidad es responsable de conocer y de llevar a la práctica los principios de esta normativa.

## 1.5 Algunas definiciones centrales relativas a violencia sexual

### 1.5.1 Violencia sexual

Es un término utilizado para describir una amplia gama de actividades sexuales que, por definición, es forzada y no consentida. Al respecto, la presente política se basará en la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS): *“todo acto sexual, la tentativa de consumir un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, 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, incluidos el hogar y el lugar de trabajo”*, (OMS 2013).

La coacción puede abarcar: (1) uso de grados variables de fuerza; (2) intimidación psicológica; (3) extorsión; y (4) amenazas (por ejemplo, daño físico o condicionar un trabajo o una calificación, etc.).

También puede haber violencia sexual si la persona no está en condiciones de dar su consentimiento, por ejemplo, cuando está bajo los efectos o la influencia del alcohol o de un estupefaciente, dormida o mentalmente incapacitada.

En los contextos universitarios, los actos de violencia sexual en cualquiera de sus formas pueden ocurrir en el marco de una relación simétrica (entre pares) que involucra a estudiantes, a académicos o funcionarios; o bien, en el marco de una relación asimétrica que involucra a académico-estudiante, ayudante-estudiante, jefe-subalterno, entre otros. La literatura revela que los hechos de violencia sexual operan mayoritariamente en el marco de las relaciones simétricas o entre pares (Centers for Disease Control and Prevention, 2014).

### 1.5.2 Consentimiento

El consentimiento de la actividad sexual entre dos personas o en el contexto de una relación de pareja implica estar de acuerdo, autorizar, o decir “sí” a la otra persona. El consentimiento es siempre libre y las personas deben estar cognitivamente habilitadas para consentir o detener un contacto o actividad sexual en cualquier momento.

La manifestación de voluntad o consentimiento en la esfera sexual se encuentra protegida en el derecho penal, y la falta de este puede constituir delito, distinguiéndose en cuanto a la edad y condición de la persona (ver anexos 2 y 3).



## 1.6 Factores de riesgo en los contextos universitarios

Entre los factores de riesgo más importantes que se identifican en la literatura asociados a hechos de violencia sexual en contextos universitarios se encuentra la ingesta excesiva de alcohol y el consumo de drogas psicotrópicas. Ellos se asocian a un mayor riesgo de la persona que lo consume a ser víctima o verse involucrada en un hecho de violencia sexual<sup>3</sup>.

## 1.7 Áreas prioritarias en la prevención de la violencia sexual en contextos universitarios

Las áreas prioritarias para la prevención de la violencia sexual estarán dirigidas a fortalecer las habilidades y capacidades individuales de los miembros de la comunidad con el fin de evitar este tipo de hechos, tanto para sí mismos como para otros miembros de la comunidad; y a modo de potenciarlo, se trabajará con otros programas en funcionamiento dentro de la Universidad que velan por el desarrollo de un contexto universitario saludable.

Tomando la experiencia de otras Universidades se propone adoptar el Modelo Ecológico de Bronfenbrenner (1976)<sup>4</sup> que provee un enfoque orientador para el análisis del problema y la base para diseñar intervenciones en contextos universitarios. Se propone diseñar un programa de prevención que contemple acciones en todos los niveles de confluencia y de intervención propuestos en el modelo, focalizándose en el ámbito intrapersonal, interpersonal y organizacional.

### 1.7.1 Nivel I: Aumento de la información y sensibilización sobre el tema

La intervención en este nivel estará centrada en el desarrollo de una cultura de prevención, de educación de los factores de riesgo y protección, de las creencias y del significado del consentimiento. Los objetivos serán:

1. Incrementar la capacidad de los miembros de la comunidad para evaluar y actuar ante situaciones de riesgo potencial de ocurrencia de hechos de violencia sexual.
2. Contribuir a la comprensión de la importancia de denunciar por los canales adecuados los hechos de violencia sexual que ocurren al interior de la Universidad y fomentar la participación de los miembros de la comunidad en el “Programa observadores activos”, el cual se describirá más adelante.

La sensibilización se realizará activamente a través de múltiples canales que ya dispone la Universidad para estos fines:

1. Campañas de marketing social que incluyan videos, boletines informativos, afiches, trabajo con Pares Educadores en Salud (PES) o acciones pedagógicas que incluyan esta temática en trabajos o investigaciones de las asignaturas.
2. Actividades de formación: se realizará una inducción de este tema a todos los profesores que se incorporen a la Universidad a través del diplomado en docencia universitaria (Centro de Desarrollo Docente). Particular importancia tendrá el tema de la sensibilización en el manejo y prevención de violencia sexual desde el rol docente. Adicionalmente, se contempla la realización de seminarios de expertos en la materia, orientados a miembros de la comunidad de la UC, como actividades de formación.
3. Canales de difusión:
  - a. Estudiantes: centros de alumnos y otras organizaciones estudiantiles, programas de inducción, agenda universitaria, revistas enfocadas a los estudiantes y a la comunidad, Señal UC, ferias saludables o zonas de encuentro saludables, durante el

3 Abbey, A. (2002). “Alcohol-Related Sexual Assault: A common problem among college students”. *Journal of studies on alcohol*, 14, 118-128. Recuperado de <http://www.collegedrinkingprevention.gov/media/journal/118-abbey.pdf>

4 Bronfenbrenner, U. (1976). “The ecology of human development: history and perspectives”. *Psychologia*, 19(5), 537-549. Recuperado de <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1980-30087-001>.

proceso de la matrícula, feria bienvenida novata, programas de intercambios, charlas de bienvenida a los novatos en las unidades académicas.

- b. Funcionarios y académicos: Dirección de Personal, sindicatos, programas de inducción para nuevos funcionarios, revistas de difusión interna, ferias saludables o zonas de encuentro saludables, jornadas de unidades académicas, etc.

### 1.7.2 Nivel II: Autocuidado y modificación de conductas

Las intervenciones en este nivel son individuales y estarán centradas en el fortalecimiento y desarrollo de habilidades para el autocuidado y el cuidado de los otros.

Se realizarán intervenciones breves en estilo motivacional, consejerías individuales en sexualidad y afectividad, atención psicológica, etc.

Se trabajará en la formación de miembros de la comunidad como pares educadores en salud para prevenir hechos de violencia sexual en la Universidad; formación de monitores para el entrenamiento de quienes, por una parte, serán el grupo clave de la prevención en contextos de pares y, por otra, promoverán relaciones saludables.

Este modelo se denomina “Bystander Model”, que será conocido como “Programa observadores activos”, que cuenta con evidencia de efectividad en la literatura y que será implementado por la Dirección de Salud Estudiantil de la DAE. El modelo predice que las personas son más propensas a ayudar a los demás bajo ciertas condiciones. Se han descrito 5 pasos para la toma de acciones: (1) detectar el hecho de violencia sexual; (2) evaluar el hecho, juzgar si se trata de una emergencia y ofrecer ayuda; (3) evaluar y asumir la responsabilidad de ayudar; (4) decidir cómo va a ayudar o la forma cómo va a intervenir y; (5) confiar en la capacidad para prestar y ofrecer ayuda (autoeficacia) (Darley & Latané, 1968; Nickerson, Aloe, Livingston, Feeley, 2014, ver Anexo 4).

### 1.7.3 Nivel III: Apoyo ambiental

En el ámbito de apoyo ambiental se potenciará el cuidado y control de los espacios públicos potenciales de riesgo de violencia sexual y se velará por el cumplimiento de la “Política de prevención del uso de drogas ilegales y del abuso del alcohol”, de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Se realizarán intervenciones centradas en mantener ambientes seguros, con adecuada iluminación, guardias, guardias-pares, los que serán especialmente importantes en actividades festivas.

Se promoverá el desarrollo de buenas prácticas en espacios de evaluaciones, supervisiones o salidas a terreno, donde puedan potencialmente producirse situaciones de riesgo, incluyendo actividades que se realicen dentro y fuera de la sala de clases y en horarios lectivos o no lectivos. Este tema será abordado en un diploma de docencia de calidad orientado a todo el cuerpo académico.

## 1.8 Implementación del modelo de intervención basado en observadores activos

La Universidad espera que todos los miembros de la comunidad sean observadores activos contra la violencia sexual. El “Programa observadores activos” es una estrategia de prevención de la violencia sexual, que alienta a los testigos a tomar medidas de seguridad hacia una potencial víctima, cuando observan una situación que puede dar lugar a un hecho de violencia sexual. Específicamente, los “observadores activos” corresponden a miembros de la comunidad de la UC, que luego de recibir una capacitación en el modelo de intervención (“Bystander Model”) toman acción para detectar o detener no solo el hecho de violencia sexual, sino también actuar frente a pares en caso de consumo riesgoso de alcohol, consumo de otras drogas, homofobia, racismo, “novateo”, *bullying*, riñas, etcétera.

Este modelo de intervención se centra en sensibilizar a las personas en temas de violencia sexual que los aliente a actuar preventivamente a través de la interrupción de una situación de riesgo. El rol del observador activo incluye situaciones antes o durante un incidente, hablar en contra o manifestar oposición frente a las normas sociales que apoyan los actos de violencia sexual. Así, este se convierte en un actor relevante en la prevención, un apoyo real y efectivo para las personas vulnerables y una ayuda para personas que han sufrido una situación de esta naturaleza<sup>5</sup>.

## 2. Aspectos legales y reglamentarios referidos a la violencia sexual

### 2.1 Aspectos legales y reglamentarios en el nivel externo

Con el objetivo de presentar el marco jurídico general que debe considerarse para incorporar reglas en el protocolo interno que opte la Universidad, el presente Informe contiene un resumen de la normativa legal vigente en Chile con relación a la violencia sexual.

#### 2.1.1 Conductas tipificadas en el Código Penal

El Código Penal Chileno contempla varios delitos contra la integridad sexual de las personas, los que se ubican entre los artículos 361 a 367 ter, así como en el 374 bis del mismo cuerpo normativo. Estos tipos penales son:

La violación; el estupro; la sodomía de menor de edad; el abuso sexual; delitos asociados a la pornografía de menores de edad (producción, comercialización y almacenamiento); y la facilitación de la prostitución de menores de edad y la obtención de servicios sexuales con menores de edad.

Adicionalmente, este cuerpo normativo regula otro tipo penal, en su artículo 373, que dice relación con cualquier otra forma de ofender el pudor o las buenas costumbres con hechos de grave escándalo o trascendencia, no comprendidos expresamente en otros artículos del Código Penal. Si bien este último tipo penal no tiene por objeto exclusivo la protección de la libertad e indemnidad sexual de las personas, pues es más amplio, se considera relevante incluirlo en el presente Informe, toda vez que bajo este alero se pueden enmarcar distintas acciones relacionadas con la violencia sexual, que no están expresamente consagradas en los tipos penales indicados al comienzo y que puede ser relevante en contextos universitarios. Asimismo, existe una falta penal asociada a este tipo de conductas denominada ofensas públicas al pudor, regulada en el artículo 495 N°5 del Código Penal, que es un tipo penal que contempla varias de las conductas cometidas en público y que no tienen la entidad de un delito más grave dentro del ordenamiento jurídico penal.

En el Anexo 3.1 del presente informe, denominado “Normativa externa relativa a la violencia sexual”, se exponen en detalle los tipos penales enumerados recientemente, pero cabe resaltar que todos ellos hacen distinciones respecto a la edad de la víctima (sea esta menor de edad, menor de edad mayor de catorce años o mayor de edad), además de enumerar una serie de circunstancias que permiten determinar precisamente en qué casos nos encontramos frente a una hipótesis de ausencia de consentimiento (circunstancias enumeradas a propósito de la violación); o bien se trata de casos de consentimientos aparentes pero viciados (circunstancias enumeradas a propósito del estupro).

#### 2.1.2 Conductas y procedimiento regulado en el Código del Trabajo

Con la dictación de la Ley N°20.005, de marzo de 2005, se tipificó y sancionó el **acoso sexual**, siendo esta figura incorporada en el Código del Trabajo. Cabe hacer presente que esta conducta es aplicable únicamente y exclusivamente al contexto de las relaciones la-

5 Centers for Disease Control and Prevention (2014). “Preventing sexual violence on college campuses: Lessons from research and practice”. Retrieved [date] from <https://www.notalone.gov/schools/>.

borales y, en consecuencia, no es extrapolable a otros contextos tales como la relación de profesor y alumno, ayudante y alumno o entre estudiantes, por mencionar algunos ejemplos.

De esta manera, cada vez que se hable de **acoso sexual**, se entiende que este se refiere únicamente a las conductas ocurridas en el plano laboral, que involucra a funcionarios (personal de la planta administrativa, planta profesional y planta académica contratados por la Universidad), pues actualmente no existe en nuestro ordenamiento jurídico un símil aplicable a un contexto diverso.

El artículo N°2 inciso segundo del Código del Trabajo se refiere al **acoso sexual** en los siguientes términos:

“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”.

A continuación, a través de una serie de preguntas y respuestas, se abordan las distintas interrogantes que surgen frente a este concepto, sus límites y procedimiento aplicable.

¿Quiénes cometen acoso sexual?

El empleador o empleadora del sector privado o público. Asimismo, un trabajador o trabajadora del sector privado o público, que sea superior o par del afectado o afectada.

¿Quiénes pueden ser víctimas de acoso sexual?

Un trabajador o trabajadora del sector privado o público, subordinado o par del autor o autora del acoso sexual.

¿Cómo proceder en caso de ser víctima de acoso sexual?

La persona víctima de acoso sexual debe hacer llegar su reclamo por escrito a la empresa (en la Universidad, a la dirección de personal), establecimiento o servicio en que trabaja o a la Inspección del Trabajo.

El empleador que recibe la denuncia por acoso sexual puede optar entre hacer directamente una investigación interna o, dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo, la que tendrá 30 días para efectuar la investigación.

La investigación interna efectuada por el empleador debe realizarse en un plazo de 30 días, de manera reservada, garantizando el derecho a que ambas partes sean escuchadas. Una vez concluida la investigación, los resultados deben enviarse a la Inspección del Trabajo.

Si la denuncia fue hecha por el afectado o derivada por el empleador a la Inspección del Trabajo, ésta debe efectuar una investigación en los mismos términos descritos anteriormente. Finalizada la investigación, la Inspección del Trabajo le comunicará los resultados al empleador o empleadora, y de haber comprobado la existencia del acoso sexual le sugerirá adoptar medidas concretas.

¿Cuáles son las sanciones que se contemplan ante el acoso sexual?

Si se comprueba el acoso sexual, el empleador debe aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de un plazo de 15 días de terminada la investigación interna o desde que se le hayan comunicado los resultados de la investigación efectuada por la Inspección del Trabajo. Sin embargo, el procedimiento y las sanciones deben estar contenidos en el Reglamento Interno. Entre dichas sanciones está contemplado:

El **despido del trabajador o trabajadora**, cuando se ha comprobado su condición de acosador, sin derecho a indemnización, toda vez que se incorporó el acoso sexual como causal de despido (Art.160, N°1 del Código del Trabajo).

Alternativamente, el trabajador o trabajadora afectado/a por acoso sexual por parte de su empleador/a puede:

- Acudir al Tribunal del Trabajo respectivo, poniendo término al contrato de trabajo demandando el pago de las indemnizaciones legales correspondientes.
- Solicitar el incremento del 80 por ciento en sus indemnizaciones legales si el empleador no dio cumplimiento al procedimiento por acoso sexual.

No obstante lo anterior, si el trabajador/a invocó falsamente la causal de acoso sexual como fundamento del autodespido, debe indemnizar los perjuicios que cause al afectado/a, y puede ser objeto de las acciones legales que procedan (responsabilidad penal).

Finalmente, hacemos presente que esta normativa se encuentra plenamente incorporada al Reglamento Interno de la Pontificia Universidad Católica de Chile, como se verá en los apartados siguientes. Para mayor detalle de las normas contempladas en el Código del Trabajo respecto de esta materia, revisar el Anexo 3.1 denominado “Normativa externa relativa a la violencia sexual”.

### 2.1.3 *Deber de denunciar de la Universidad (Art. 175 Código Procesal Penal)*

El artículo 175 del Código Procesal Penal estipula la obligación de la Universidad de denunciar, la cual queda circunscrita a delitos y situaciones específicas. Este artículo señala:

“**Art. 175.** Denuncia obligatoria. Estarán obligados a denunciar: e) **Los directores, inspectores y profesores de establecimientos educacionales de todo nivel**, los delitos que afectaren a los alumnos o que hubieren tenido lugar en el establecimiento. La denuncia realizada por alguno de los obligados en este artículo eximirá al resto”.

El artículo contempla una serie de autoridades que están obligadas a denunciar en estos casos, por ejemplo Carabineros de Chile, PDI y fiscales. Para mayor información se recomienda ver artículo completo.

Es necesario analizar este artículo en conjunto con otros que se consagran tanto en el Código Penal como en el Código Procesal Penal, pues el artículo 53 de este último clasifica la acción penal en: 1) Acción Penal Pública; 2) Acción Penal Privada; y 3) Acción Penal Pública previa instancia particular, definiendo esta última de la siguiente forma:

“**Art. 54.** Delitos de acción pública previa instancia particular. En los delitos de acción pública previa instancia particular **no podrá procederse de oficio sin que, a lo menos, el ofendido por el delito hubiere denunciado el hecho** a la justicia, al ministerio público o a la policía”.

Por su parte, el Código Penal, en su artículo 369, determina que los delitos en contra de la libertad e indemnidad sexual (artículos 361 a 366 quáter<sup>6</sup>, del mismo cuerpo normativo, a saber: violación, estupro, sodomía y abusos sexuales) son delitos de acción penal pública previa instancia particular, en los casos que la víctima es mayor de edad. Esto significa que el Ministerio Público **no puede proceder a investigar** estos delitos sin que, a lo menos, se haya denunciado el hecho a la justicia, al Ministerio Público o a la policía por la persona ofendida o por su representante legal.

Sin embargo, el mismo artículo consagra una excepción, indicando: “**si la persona ofendida no pudiese libremente hacer por sí misma la denuncia, ni tuviere representante legal, o si, teniéndolo, estuviere imposibilitado o implicado en el delito**, podrá procederse de oficio por el Ministerio Público, que también estará facultado para deducir las acciones civiles a que se refiere el artículo 370. **Sin perjuicio de lo anterior, cualquier persona que tome conocimiento del hecho podrá denunciarlo**”. Es importante destacar que, en caso de que se trate de víctimas menores de edad, estos delitos son siempre de acción penal pública (Artículos 53 Código Procesal Penal y 369 Código Penal).

6 Estos artículos regulan los siguientes tipos penales: La violación y el estupro (este último como tipo de violación); la sodomía, en su caso; los abusos sexuales.

#### A. Procedencia del deber de denuncia de la Universidad

El deber de denuncia incluye a las Universidades, pues estas entidades quedan comprendidas en el concepto “establecimientos educacionales de todo nivel”. Además, este deber no solo se remite a los hechos que acontecen dentro de los campus universitarios, sino que también abarca situaciones que ocurren fuera de estos lugares, pues la obligación señala expresamente **que se comprenden todos los delitos que afectaren a los alumnos**. Es decir, quedan comprendidos en esta obligación la denuncia de los hechos ocurridos dentro y fuera del contexto universitario e, incluso, aquellos ocurridos fuera del contexto universitario y en los que el presunto autor es ajeno a la Universidad.

Sin perjuicio de lo señalado, y teniendo en consideración la relación de artículos legales establecida en la sección anterior, debemos hacer presente que **este deber de denuncia es imperativo para la Universidad solo cuando se está frente a un delito de acción penal pública**, como lo son la violación y los abusos sexuales cometidos contra menores de edad, junto con los delitos de estupro, sodomía, delitos asociados a la pornografía y prostitución infantil, todos los cuales solo pueden cometerse contra menores de edad.

No sucede lo mismo cuando se está frente a un **delito de acción penal pública previa instancia particular**. Es decir, cuando la víctima es mayor de edad estos delitos sexuales se transforman en delitos de acción penal pública, previa instancia particular y, en consecuencia, este deber deja de ser **imperativo** para la Universidad, toda vez que se requiere la denuncia previa del afectado, antes de realizar la denuncia institucional.

No obstante lo anterior, la Universidad se encontraría obligada a efectuar esta denuncia institucional ante el Ministerio Público, en los casos en que se tuviera conocimiento de que la víctima se encuentra **imposibilitada de hacer la denuncia por sí misma**. El Ministerio Público es el organismo que determina la procedencia o la improcedencia de la denuncia en estos casos, evaluando, por ejemplo, si se da la condición de imposibilidad de denunciar. Es por ello que, frente a la duda, se recomienda denunciar siempre, toda vez que la decisión o examen de admisibilidad de la denuncia finalmente queda en manos del Ministerio Público.

En aquellos casos en que no exista deber de denunciar de la Universidad y los hechos de violencia sexual puedan ser constitutivos de delito, la Secretaría General citará a la presunta víctima y la alentará a poner los antecedentes en conocimiento ante la justicia. De este hecho se dejará constancia escrita que la presunta víctima deberá firmar. En este caso además se debe distinguir:

- Si los hechos ocurren dentro de los recintos universitarios o fuera de ellos, pero enmarcados en actividades que realice la Universidad, u organice la Federación de Estudiantes, los centros de alumnos y, en general, toda organización vinculada directamente con la Universidad, y sin perjuicio de las acciones que presente la presunta víctima ante la justicia ordinaria, se iniciará un proceso interno para determinar la eventual responsabilidad que le pueda corresponder a un miembro de la comunidad de la UC.
- Si los hechos ocurren fuera de los recintos universitarios en actividades no relacionadas con la Universidad, esta no iniciará proceso interno, dado que no tiene competencia para conocer y sancionar estos hechos. Sin perjuicio de lo anterior, y con el objeto de proteger la integridad de los miembros de la comunidad, la Secretaría General ordenará las medidas prudenciales que correspondan.

#### B. Autoridad que tiene el deber de efectuar la denuncia, cuando esta procede

Cuando existiere la obligación de hacer la denuncia, de acuerdo a los términos señalados en la sección anterior, esta deberá ser realizada por el Director de Asuntos Jurídicos de la Universidad, de acuerdo a la información proporcionada por Secretaría General.



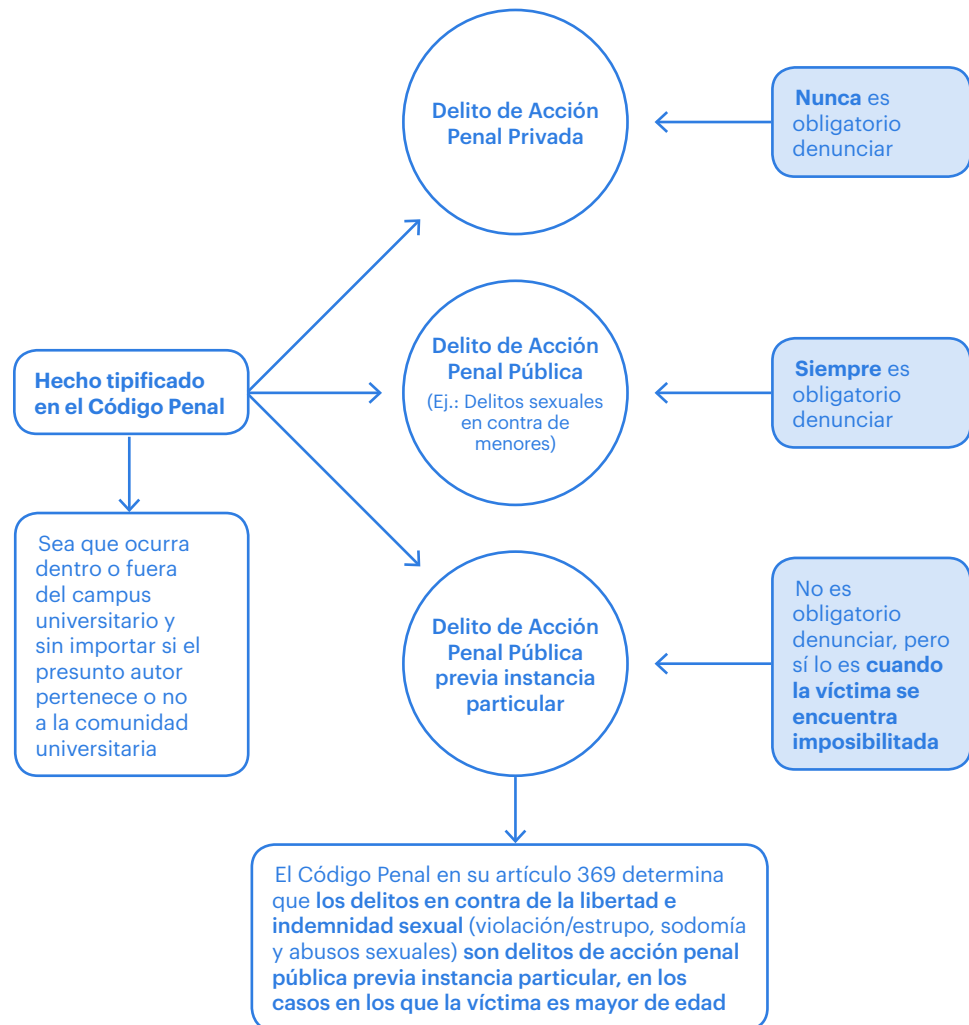
### C. Consideraciones finales

Con el propósito de identificar los pasos que debe seguir la Universidad, siempre se hace necesario analizar la naturaleza jurídica del delito: si se está frente a un delito de acción penal pública, la denuncia será siempre **obligatoria**, pero si se está frente a un delito de acción penal pública previa instancia particular, la denuncia **ya no será un deber para la Universidad**. Es más, de interponerse una denuncia institucional en este último caso, la Universidad **se expone a ser demandada** por vulnerar el derecho de la víctima de no ejercer acciones legales.

No obstante lo anterior, frente a la duda, por ejemplo en los casos de delitos sexuales contra mayores de edad en que la Universidad tiene ciertos antecedentes que le permiten inferir que la víctima está imposibilitada de denunciar, se recomienda que la Universidad denuncie, pues, como se anticipó, finalmente el filtro o examen de admisibilidad queda en manos del Ministerio Público.

Por último, cabe recordar que la obligación de denunciar es genérica, esto es, abarca todos los tipos penales del Código Penal y no solo los que atentan contra la libertad e indemnidad sexual. Es por ello que siempre se debe analizar la naturaleza del ilícito, para así distinguir si este corresponde a un delito de acción pública, privada o pública, previa instancia particular.

### D. Diagrama que resume cuándo la Universidad debe o no denunciar





## 2.2 Aspectos legales y reglamentarios a nivel interno de la Universidad

Este apartado busca determinar los cuerpos normativos internos de la Universidad que contienen la descripción de conductas que son sancionadas dentro de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

### 2.2.1 Normativa vigente en la Universidad

La Universidad cuenta con tres cuerpos normativos que regulan, ya sea en términos generales o específicos, situaciones de violencia sexual. Estos son: 1) Los **Estatutos Generales**; 2) El **Reglamento sobre la Responsabilidad Académica y Disciplinaria** de los Miembros de la Comunidad Universitaria y 3) El **Reglamento Interno**.

A continuación se detallan los artículos pertinentes de estas normativas distinguiendo, por una parte, las aplicables a académicos y funcionarios y, por otra, las normas que son aplicables a los alumnos.

#### A. Normativas referidas a académicos y funcionarios

A nivel interno, las faltas disciplinarias, la violencia sexual y el acoso sexual se encuentran tipificados específicamente tanto en el Reglamento Interno de la Universidad Católica como en el Reglamento sobre la Responsabilidad Académica y Disciplinaria de los Miembros de la Comunidad Universitaria.

##### A.1 Estatutos Generales<sup>7</sup>

**“Art. 10:** La libertad y autonomía académica no autorizan a la Universidad como tal, ni a sus miembros, para realizar, fomentar o amparar actos incompatibles con el ordenamiento jurídico, ni para realizar en sus recintos actividades conducentes a propagar, directa o indirectamente, adoctrinamiento político partidista.

**Los recintos de la Universidad no podrán ser destinados ni utilizados para actos tendientes a realizar o propagar actividades perturbadoras para las labores universitarias y contrarias a los principios de la Iglesia o de la Universidad”.**

##### A.2 Reglamento sobre la Responsabilidad Académica y Disciplinaria de los Miembros de la Comunidad Universitaria

Toda actuación contraria a las normas de convivencia interna de la Universidad, así como a sus principios, valores y estatutos (entre ellas, cometer actos de violencia o intimidación, contrarios a la moral y a las buenas costumbres, discriminatorios o de acoso) puede ser **denunciada** a la **Secretaría General**.

Ante eventuales trasgresiones a dichas normativas, que involucren a miembros de la comunidad universitaria, ocurridos dentro de los recintos universitarios o fuera de ellos en actividades que realice la Universidad, u organice la Federación de Estudiantes, los centros de alumnos y, en general, toda organización vinculada directamente con la Universidad, corresponde a la Secretaría General de la Universidad iniciar un proceso de responsabilidad. Este se inicia con la denuncia del afectado o de cualquier otro miembro de la comunidad de la UC, luego se toma declaración a los involucrados y testigos, asegurando así un debido proceso y el derecho de las partes a ser escuchadas. En el proceso se recaban pruebas en términos generales y finalmente se llega a una resolución, mediante la cual se imponen eventuales sanciones contra aquellos que resulten responsables o se sobresee, según sea el caso. Ante hechos probados inequívocamente, la Universidad aplicará las sanciones de que dispone el reglamento correspondiente.

<sup>7</sup> Aprobados por la SAGRADA CONGREGACION para la Educación Católica el 26 de abril de 1982, cuyo texto oficial se formalizó por Decreto de Rectoría N° 39/82 de 22 de Junio de 1982.

Cabe precisar que para todos los efectos rige el principio del debido proceso y la presunción de inocencia, por lo que para poder aplicar una sanción, se debe haber llegado al convencimiento de la responsabilidad que le cabe al denunciado basado en la evidencia demostrada, de acuerdo a los estándares que nuestro sistema permite.

Tanto los académicos como los funcionarios podrán apelar de acuerdo a las normativas vigentes a las instancias correspondientes.

El siguiente artículo se refiere al proceso de responsabilidad que afecta a los funcionarios y las sanciones aplicables:

#### TÍTULO II: DEL PROCESO DE RESPONSABILIDAD

**Art. 42:** Si se tratare de cualquier persona dependiente o vinculada con la Universidad, que no sea alumno o académico, el Secretario General podrá resolver la aplicación de alguna de las siguientes medidas, previo cumplimiento de las normas precedentes: a) amonestación verbal; b) amonestación escrita; c) petición de renuncia; y d) destitución.

Solo podrá solicitarse reconsideración de la sanción de amonestación verbal o escrita ante el Secretario General, dentro del plazo de tres días hábiles, contado desde la fecha de su notificación.

La sanción de petición de renuncia y destitución serán apelables fundadamente y por escrito ante la Comisión de Apelación, dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde la respectiva notificación, conforme a lo dispuesto en los artículos 57° y siguientes del presente Reglamento.

La aplicación de cualquiera de las medidas referidas en los incisos precedentes se realizará sin perjuicio de las que establece el Reglamento Interno vigente en la Universidad, y las que considera el derecho laboral común o especial.”

El proceso de responsabilidad en el caso de los académicos se denomina **Indagación Formal** y se define según lo señalado en los siguientes artículos:

#### TÍTULO III: DE LA RESPONSABILIDAD DE LOS ACADÉMICOS

**Art. 43:** La indagación formal es el procedimiento que tiene por objeto esclarecer o conocer hechos de los que pueda llegar a deducirse la existencia de infracciones o faltas a las normas internas de la Universidad, y determinar la participación que le haya cabido en ellos a algún académico, a fin de que el Secretario General, en ejercicio de sus atribuciones, pueda resolver la materia con mejor conocimiento de causa.

**Art. 44:** Corresponderá siempre realizar un proceso de Indagación Formal, cuando los académicos se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Incumplimiento de los deberes o postulados que consideran la Constitución *Ex Corde Ecclesiae*, la Declaración de Principios, los Estatutos, las Normas Generales de la Universidad, las particulares de su Unidad Académica o el presente Reglamento;
- b) Infracción de los derechos o prerrogativas de cualquier miembro de la comunidad universitaria como tal;
- c) Responsabilidad en acciones u omisiones que comprometan a la Universidad o causen menoscabo o detrimento a sus derechos, prerrogativas o prestigio, y
- d) Responsabilidad en cualquier otra acción u omisión que importa falta a la probidad académica o la ética.

**Art. 46:** Con el mérito de los antecedentes y, de acuerdo a lo dispuesto en el presente Reglamento, el Secretario General podrá aplicar alguna de las siguientes medidas respecto a los académicos:

- a) Sobreseer definitivamente la indagación, si estimare que no corresponde aplicar sanción alguna;
- b) Sobreseer temporalmente la indagación, si estimare que no se ha podido realizar alguna diligencia indispensable para el buen conocimiento de los hechos;
- c) Sancionar al académico o a los académicos que resulten culpables, sin perjuicio de las facultades que le otorgan la legislación vigente, los Estatutos de la Universidad y sus Reglamentos;
- d) Remitir los antecedentes a la Comisión de Apelación, a fin de que esta sobresea o sancione en conciencia.

**Art. 47:** En el caso de la letra c) del artículo 46º del presente Reglamento, el Secretario General sancionará al académico o a los académicos respectivos con alguna de las siguientes medidas: a) amonestación verbal; b) amonestación escrita; c) reducción de las labores académicas; d) petición de renuncia, y e) destitución.

**Art. 48:** Además, se podrán imponer una o más de las siguientes sanciones accesorias, en conjunto con alguna de las sanciones principales señaladas anteriormente:

- 1) La inhabilitación temporal, por hasta ocho períodos académicos, o permanente, para contar con patrocinio de la Universidad;
- 2) La inhabilitación temporal, por hasta ocho períodos académicos, o permanente, para tener derecho a períodos sabáticos, y
- 3) La inhabilitación temporal, por hasta ocho períodos académicos, o permanente, de todo ejercicio de los derechos y prerrogativas para ser designado o elegido en funciones directivas o de representación en organismos colegiados de la Universidad. Esta no afecta por sí sola el cumplimiento del contrato de trabajo o prestación de servicios del académico.

En caso de que el académico afectado estuviere desempeñando las funciones descritas en el inciso precedente, quedará inhabilitado para continuar ejerciendo dicho cargo.

Estas sanciones, consideradas en forma independiente de la principal, no son apelables.”

### A.3 Reglamento Interno

Si bien en el apartado anterior revisamos las normas externas que tipifican y sancionan el acoso sexual, cabe hacer presente que este procedimiento se encuentra además regulado en el Reglamento Interno de la Pontificia Universidad Católica, aprobado por la Dirección del Trabajo.

A continuación, a través de una serie de preguntas y respuestas, abordaremos las distintas interrogantes que surgen frente a su aplicación:

¿Quiénes pueden denunciar?

Cualquier trabajador de la Universidad tiene derecho a denunciar esta conducta, por escrito, a la Dirección de Personal, la administración superior de la Universidad o a la Inspección del Trabajo competente.

¿Cómo se desarrolla la investigación?

Toda denuncia deberá ser investigada por la Universidad en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias. La Dirección de Personal de la Univer-

sidad derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que ella no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

Dentro de las 24 horas siguientes de recibida una denuncia, la Dirección de Personal de la Universidad determinará a la persona que se hará cargo de la investigación, la cual tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde su designación, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

¿Existen medidas precautorias de protección durante el desarrollo de la investigación?

El investigador, conforme con los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la Dirección de Personal disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada o la redestinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

¿Cuáles son las sanciones que contempla el Reglamento?

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde la amonestación verbal hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme con lo dispuesto en este Reglamento Interno. Lo anterior es sin perjuicio de que la Universidad pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra b, del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual. Para mayor detalle de las normas contempladas en el Código del Trabajo respecto a esta materia, revisar el Anexo 3.2 denominado “Normativa interna relativa a la violencia sexual”.

## B) Normativas referidas a alumnos

A nivel interno, las faltas disciplinarias y las conductas relacionadas con la violencia sexual se encuentran tipificadas en el “Reglamento sobre la Responsabilidad Académica y Disciplinaria de los Miembros de la Comunidad Universitaria”, cuya aplicación se encuentra radicada en la Secretaría General.

### B.1 Reglamento sobre la Responsabilidad Académica y Disciplinaria de los Miembros de la Comunidad Universitaria

A continuación se detallan los artículos del reglamento que regulan las faltas relacionadas con la violencia sexual aplicables únicamente a los alumnos:

**“Art. 10:** Las infracciones podrán ser de carácter disciplinario o académicas. Las siguientes conductas constituirán infracciones disciplinarias:

- a) Realizar actos que menoscaben de cualquier modo los principios o la imagen de la Universidad;
- c) Incitar o cometer actos de violencia o intimidación en contra de miembros de la comunidad universitaria, o contra personas ajenas a ella, desde recintos universitarios, dentro de ellos, o fuera de ellos, en actividades que realice la Universidad u organicen la Federación de Estudiantes, los centros de alumnos y, en general, toda organización vinculada directamente con la Universidad;
- g) Cometer actos contrarios a la moral y a las buenas costumbres en los recintos de la Universidad o en lugares que la Universidad ocupe o utilice, o emplear esos recintos cuando no exista autorización otorgada por la autoridad competente;

- l) Cualquier otra conducta que altere la normal convivencia de la comunidad universitaria, el normal desarrollo de una actividad académica o de las labores que son propias de la Universidad”.

“**Art. 32:** Con el mérito de los antecedentes, el Secretario General deberá adoptar alguna de las siguientes medidas:

- a) Sobreseer definitivamente la investigación, si estimare que no corresponde aplicar sanción alguna;
- b) Sobreseer temporalmente la investigación, si estimare que no se ha podido realizar alguna diligencia indispensable para el buen conocimiento de los hechos;
- c) Aplicar alguna de las siguientes sanciones, enumeración que no impedirá la adopción de alguna otra que resulte más apropiada, de acuerdo a las circunstancias particulares que se aprecien:
  - 1) Amonestación verbal;
  - 2) Amonestación escrita;
  - 3) Medidas alternativas de reparación del hecho o conducta que dio origen a la investigación, determinadas en su caso por el Secretario General;
  - 4) Suspensión de las actividades académicas por hasta cuatro períodos académicos, y
  - 5) Expulsión de la Universidad”.

“**Art. 33:** Además se podrán imponer una o más de las siguientes sanciones accesorias, en conjunto con alguna de las sanciones principales señaladas anteriormente:

- 1) La constancia en la ficha académica del alumno;
- 2) La inhabilidad temporal, por uno o dos períodos académicos, o permanente, para realizar ayudantías;
- 3) La inhabilidad temporal, por uno o dos períodos académicos, o permanente, para realizar intercambios patrocinados por la Universidad;
- 4) La inhabilitación parcial o total para recibir beneficios económicos otorgados por la Universidad, y
- 5) La inhabilidad temporal, por hasta ocho períodos académicos, o permanente, para ocupar cargos de representación en la Universidad y, en caso de estarlos ocupando, la inhabilitación inmediata para seguir haciéndolo.

Estas sanciones, consideradas en forma independiente de la principal, no son apelables”.

### 2.2.2 Aspectos que falta regular en la Universidad

En primer lugar, se debe formalizar la política en materia de prevención de violencia sexual relativa al daño de la dignidad, el honor y la salud de los integrantes de la comunidad de la UC.

Por otro lado, se propone crear protocolos que especifiquen con claridad y regulen el procedimiento a seguir en caso de que ocurra un hecho de violencia sexual en el contexto universitario, considerando lo señalado precedentemente. A continuación se detallan los aspectos que parece necesario regular:

**A) Evaluación del Reglamento sobre la Responsabilidad Académica y Disciplinaria de los Miembros de la Comunidad Universitaria:** Se propone su análisis con el objetivo de incorporar medidas “administrativas de precaución o prudenciales”, que sean aplicables a los miembros de la comunidad universitaria por parte de la Secretaría General y, que no infrinjan la legislación vigente. Cuando existan antecedentes fundados y serios, se sugiere,

en principio, las siguientes medidas prudenciales a evaluar, organizadas de menor a mayor gravedad del acto de violencia sexual del cual se acusa a un miembro de la comunidad:

- a. La separación de cursos de los estudiantes involucrados, o espacios físicos en el caso de funcionarios o académicos, y su procedimiento de aplicación.
- b. Implementar medidas que limiten el contacto entre los miembros de la comunidad involucrados en los hechos y su procedimiento de aplicación.
- c. Ordenar la suspensión temporal de las actividades académicas o administrativas mientras dure el proceso de investigación<sup>8</sup>.

Se deberán analizar los criterios específicos que sean compatibles con las normativas vigentes externas e internas de la Universidad y los medios e instrumentos con que ella cuenta para asegurar que estas medidas sean aplicadas cuando la situación, dada su gravedad, lo amerite.

Adicionalmente, se analizarán otros posibles cambios del **Reglamento sobre la Responsabilidad Académica y Disciplinaria** tales como la inclusión de infracciones específicas relacionadas con violencia sexual. Por último, se propone incluir en la normativa interna el concepto de “Hostigamiento” con la finalidad de incorporar todas aquellas conductas propias de la persona acosadora, tanto en el plano académico como laboral.

**B) Redactar un formulario de declaración de consentimiento informado:** De este modo, tanto el Ombuds como la Dirección de Asuntos Estudiantiles, a través de su Dirección de Salud Estudiantil, Secretaría General y la Clínica Jurídica, deberán manejar este formulario y completarlo en los casos en que la eventual víctima desee no ejercer acciones en contra de el (o los) responsable (s), tanto a nivel interno como externo, con el objeto de dejar constancia de la decisión del afectado, cautelando que esta formación estará protegida por el principio de confidencialidad. Esta medida se ha estimado necesaria dado que muchas veces las víctimas deciden iniciar acciones con posterioridad a los hechos u otras víctimas denuncian a la misma persona como agresor o a la institución a la cual pertenece, responsabilizándola por la omisión.

### 2.2.3. Aspectos procedimentales ante situaciones de violencia sexual

¿Quién se encuentra habilitado para realizar la denuncia?

De acuerdo a la reglamentación vigente, puede efectuarla cualquier miembro de la comunidad de la UC. Además, puede iniciarse de oficio por el Secretario General.

¿Dónde se presenta la denuncia?

Directamente en la Secretaría General. En el caso de profesores y funcionarios, esta además puede ser presentada tanto en la Dirección de Personal de la Universidad como en la Dirección del Trabajo, en los casos que sea pertinente. Por otra parte, las personas pueden contactar al Ombuds o llamar al Fono-Ayuda para solicitar orientación en la materia.

Exigencias formales de la denuncia:

Es necesario distinguir entre poner en conocimiento a alguna autoridad de un hecho de violencia sexual, lo cual no requiere formalidad alguna, y la denuncia propiamente tal, la cual debe necesariamente ser por escrito y el denunciante debe indicar su nombre completo y sus datos personales.

Cuando proceda la denuncia obligatoria –de acuerdo a las distinciones ya comentadas en este documento (ver sección 2.1.3 del presente informe)– se deberán remitir los antecedentes a la Dirección de Asuntos Jurídicos de la Universidad para que el Director de Asuntos Jurídicos dé cumplimiento a la obligación legal consagrada en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

<sup>8</sup> Actualmente esta medida se contempla en el artículo 56° del Reglamento sobre la Responsabilidad Académica y Disciplinaria de los Miembros de la Comunidad Universitaria, siendo aplicable solo a los académicos de la Universidad.



¿Qué ocurre cuando la denuncia es falsa?

Las denuncias que se presentan en Secretaría General son 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 falsa, ese hecho podrá dar fundamentos a abrir un proceso en contra de quien la presentó.

¿Qué sucede si el caso pasa a manos de la justicia ordinaria? ¿Se debe continuar con la investigación interna?

Se debe continuar con la investigación interna, a pesar de que se esté llevando una investigación en el Ministerio Público, pues las sanciones externas son de naturaleza distinta a las internas y las primeras no impiden la aplicación de las segundas.

#### 2.2.4 Rol de comisión asesora para la evaluación de la política de violencia sexual

Se propone, en el marco de la presente política, crear una **comisión asesora** para la evaluación de la “Política de prevención y apoyo a víctimas de violencia sexual en contextos universitarios” en el tiempo. Esta comisión, cuyos miembros serán nombrados por el Rector a proposición del Secretario General, tendrá el objetivo de **orientar** los procesos de análisis, discusión y evaluación de la Política de Prevención.

Por otra parte, el Secretario General, según lo estime necesario, solicitará a miembros de la comunidad de la UC colaborar en el análisis de casos o situaciones complejas.

### 2.3 Evaluación de la normativa vigente

El marco normativo descrito lleva a considerar que, de la legislación vigente en Chile y, por ende, aplicable a la Universidad, lo relevante, para efectos del protocolo, es que consten explícitamente dos declaraciones:

1. Que la Universidad se somete, estrictamente, a la normativa legal aplicable en la materia.
2. Que, en ese contexto, cumple con el deber de denuncia que le impone el ordenamiento jurídico vigente, en los casos que procede, de acuerdo a lo que se analizó y concluyó en el presente informe.

Por su parte y desde la perspectiva de la normativa interna, ella ha permitido conocer, investigar y sancionar, cuando las pruebas son concluyentes, las situaciones en que se denuncia a miembros de la comunidad de la UC como autores de violencia sexual, conforme a las infracciones contempladas en el artículo 10° del Reglamento sobre Responsabilidad Académica y Disciplinaria de los Miembros de la Comunidad Universitaria, ya revisadas. Sin embargo, esta normativa no establece un tipo específico (letra) que regule esos ilícitos en la Universidad.

Debe evaluarse si la normativa hoy vigente es suficiente o si se requiere incorporar infracciones específicas a la reglamentación interna sobre hechos constitutivos de violencia sexual. Naturalmente, esta segunda opción tiene el riesgo de excluir ilícitos que pueden producirse.

Adicionalmente, el protocolo debe informar acerca del procedimiento para denunciar estos hechos, señalando expresamente que se procurará cuidar la reserva de identidad del denunciante, en la medida que el principio de debido proceso lo permita y de acuerdo al Reglamento sobre Responsabilidad Académica y Disciplinaria de los Miembros de la Comunidad Universitaria.

Asimismo, la reglamentación interna respectiva contempla la posibilidad de imponer medidas prudenciales, pero solo para los académicos y funcionarios. Debe modificarse el reglamento para incluirlas respecto de los alumnos.

Además, el protocolo debe entregar información a la víctima acerca de los pasos iniciales a seguir para poner el hecho en conocimiento de las autoridades en caso de que los hechos sean constitutivos de delito y ésta accediera a realizarlo (denuncia, querrela, Ministerio Público, Fiscalía, PDI, etc.) y también respecto de las acciones que se deben realizar en el Servicio Médico Legal o en los servicios médicos previamente autorizados. Se trabajará en un formulario estándar.



## 3. Definición de protocolos de acción ante hechos de violencia sexual

### 3.1 Introducción

Para efectos del presente protocolo, es necesario distinguir si el hecho de violencia sexual, en cualquiera de sus formas: 1) afecta a alumnos, funcionarios o académicos de la Universidad; 2) involucra o no a un presunto agresor de la comunidad universitaria; y 3) Si este ha ocurrido dentro o fuera de los recintos universitarios en actividades que realice la Universidad, u organice la Federación de Estudiantes, los centros de alumnos y, en general, toda organización vinculada directamente con la Universidad.

De esta manera, dependiendo del tipo de relación que tenga la Universidad con la eventual víctima o victimario, el lugar y la temporalidad en que ocurrieron los hechos, el protocolo establecerá caminos de acción. Dado lo anterior, es importante generar protocolos específicos, simples y públicos, para que los distintos miembros de la comunidad sepan cómo proceder ante estos hechos.

### 3.2 Introducción a los protocolos de denuncias de violencia sexual

En caso de que un miembro de la comunidad académica haya presenciado, sea víctima o haya tomado conocimiento de un hecho de violencia sexual, cometido por un miembro de la comunidad universitaria dentro o fuera de los recintos universitarios, en actividades que realice la Universidad, u organice la Federación de Estudiantes, los centros de alumnos y, en general, toda organización vinculada directamente con la Universidad que afecte a un **funcionario u académico**, podrá contactar al Ombuds, la Dirección de Personal o el Fono-Ayuda para canalizar y orientar las acciones a seguir durante este proceso.

El apoyo que se brinde a estudiantes, funcionarios y académicos estará enmarcado dentro de los alcances que puede abordar una institución educacional universitaria y, de acuerdo a las condiciones que se establezcan en la “Política de prevención y apoyo a víctimas de violencia sexual”.

En caso de que el hecho de violencia sexual afecte a un **estudiante**, la víctima o testigo podrán contactar al Ombuds, las autoridades superiores de la unidad académica, director o decano, el Fono-Ayuda o directamente a la Secretaría General para canalizar y orientar las acciones a seguir.

Estos organismos contarán con un protocolo que proteja la confidencialidad, resguardando el derecho a que la víctima autorice a informar el evento a las autoridades competentes. Asimismo, acogerá y brindará orientación a quienes lo soliciten.

El protocolo establece que en caso de tener conocimiento cierto de un hecho de violencia sexual, la Universidad, a través de las autoridades competentes, proveerá:

1. Orientación de cómo hacer denuncia ante la Secretaría General o bien en la Dirección de Personal, a la jefatura o a la Dirección del Trabajo en situaciones de acoso sexual.
2. Orientación legal ante organismos estatales (policías, Ministerio Público o tribunales de competencia en lo penal) y apoyo para presentar una denuncia cuando sea necesario.
3. Orientación y apoyo psicológico y opciones de derivación, en caso de requerirse.

Es importante indicar que **cualquier miembro de la comunidad** universitaria que reciba información seria y fundada acerca de un hecho de violencia sexual deberá comunicar o denunciar dicha información a la Secretaría General a la brevedad posible. El procedimiento para hacerlo se describe en los protocolos 1, 2, 3 y 4 que se presentarán más adelante.

### 3.3 Roles que cumplirían las autoridades de unidades académicas y administrativas, la Secretaría General, el Ombuds, la Clínica Jurídica de la Facultad de Derecho y el Fono-Ayuda en los procesos de canalización de las denuncias

#### 3.3.1 Roles que deben cumplir las autoridades de las unidades académicas y administrativas

Las autoridades deben velar por mantener un clima de respeto y cuidar que las actividades que autorizan no pongan en riesgo la integridad de los miembros de la comunidad.

En caso de ser informado por algún miembro de la comunidad de una situación de acoso sexual que involucre a un **funcionario u académico**, las autoridades deben informar de inmediato a la Dirección de Personal para iniciar el proceso establecido en la Ley. Cuando se trate de violencia sexual distinta del acoso, ellas deberán informar a la Secretaría General, entregándole los antecedentes pertinentes para iniciar un proceso de responsabilidad disciplinaria o de indagación formal según corresponda.

Si la autoridad toma conocimiento de hechos de violencia sexual que afecten a **estudiantes**, debe notificar de forma inmediata a la Secretaría General con la debida reserva del caso. Esta última informará a la Dirección de Asuntos Estudiantiles, para que ellos puedan brindar apoyo a la víctima y demás afectados.

Ante situaciones que generen inquietud o crisis dentro de su comunidad, la autoridad debe coordinar con la Secretaría General y la dirección respectiva (Vicerrectoría de Comunicaciones, Dirección de Personal, Dirección de Asuntos Estudiantiles, según corresponda) acciones de intervención en crisis, que permitan abordar adecuadamente las consecuencias psicológicas de la víctima y de los terceros involucrados de la comunidad, derivadas del hecho de violencia sexual (ver sección 4 del presente informe para más detalles sobre sistemas de apoyo).

#### 3.3.2 Rol de la Secretaría General

En caso de tomar conocimiento por parte de algún miembro de la comunidad de una situación de violencia sexual, que haya ocurrido dentro o fuera de los recintos universitarios en actividades que realice la Universidad u organice la Federación de Estudiantes, los Centros de Alumnos y, en general, toda organización vinculada directamente con la Universidad que afecte a un miembro de la comunidad universitaria, se debe iniciar un proceso de responsabilidad o indagación formal, independientemente de que el caso amerite una denuncia ante el Ministerio Público. En caso de que la denuncia sea presentada posteriormente ante el Ministerio Público, y este lo requiera, la Secretaría General pondrá a disposición los antecedentes solicitados.

La Secretaría General coordinará con la Dirección de Asuntos Estudiantiles o la Dirección de Personal los ajustes académicos, laborales y el apoyo psicológico a la víctima, en el contexto del proceso.

La Secretaría General coordinará con la Dirección Jurídica y con la Clínica Jurídica Derecho UC, según corresponda (ver el capítulo de normativas en este Informe), la orientación y apoyo que brindará a la víctima para canalizar las denuncias al sistema judicial.

#### 3.3.3 Rol de la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE)

En caso de tomar conocimiento de una situación de violencia sexual que involucre a alumnos, derivada de la Secretaría General, autoridades académicas, del propio Servicio de Salud Estudiantil u otra, dará acompañamiento y orientación a la víctima o a la unidad académica cuando lo amerite, a través de los servicios que dispone para ello.

En caso de que la Dirección de Asuntos Estudiantiles sea contactada directamente por un miembro de la comunidad universitaria o un externo a ella, para informarle acerca

de un hecho de violencia sexual que afecta a un estudiante de la Universidad, deberá siempre informar a Secretaría General con la debida reserva del caso. En caso de que la información llegue a la Dirección de Salud Estudiantil, esta deberá informar de los hechos a la Secretaría General solo si cuenta con el consentimiento de la víctima. En caso de que la víctima no consienta, se deberá dejar constancia por escrito.

La Dirección de Asuntos Estudiantiles es responsable de proveer y administrar permanentemente el servicio de Fono-Ayuda estudiantil y de colaborar con la Vicerrectoría de Comunicaciones en el diseño, información y mantención de la página web destinada a difundir la política y protocolos de acción ante hechos de violencia sexual, en coordinación con la Secretaría General, la Vicerrectoría Académica y la Vicerrectoría Económica.

#### 3.3.4 *Rol de Dirección de Personal*

Es una unidad administrativa de la Universidad, dependiente de la Vicerrectoría Económica que, de acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo, interviene respecto de las situaciones de acoso sexual canalizando las denuncias y, según corresponda, investigando de acuerdo al Reglamento Interno de la Universidad. De este modo, en función del mérito y los antecedentes, deberá informar a la Dirección del Trabajo para dar curso a la investigación que corresponda de acuerdo a la Ley, en los plazos que se estipulan tanto en el Reglamento Interno como en el Código del Trabajo (ver anexo 3).

La Dirección de Personal es responsable de proveer y administrar permanentemente el servicio Fono-Ayuda para funcionarios y académicos.

#### 3.3.5 *Rol del Ombuds*

El defensor universitario, consejero o mediador, denominado Ombuds, es una autoridad universitaria, nombrada por el rector, cuya función es velar para que se respeten los derechos de las personas al interior de la Universidad. En caso de que un miembro de nuestra comunidad presencie o sea víctima de un hecho de violencia sexual, podrá acudir a esta autoridad para poner en conocimiento y solicitar orientación en esta materia.

Esta autoridad deberá acoger al miembro de la comunidad universitaria que lo solicite y entregar la orientación necesaria para denunciar la situación ante las autoridades pertinentes de la Universidad (Secretaría General o Dirección de Personal) o externas (tales como Dirección del Trabajo o la justicia ordinaria), según sea el caso. Su actuación estará regida por el principio de la confidencialidad.

#### 3.3.6 *Rol de la Dirección de Asuntos Jurídicos*

La Dirección de Asuntos Jurídicos es una unidad administrativa dependiente de la Prorectoría de Gestión Institucional, que tiene por objeto cautelar los intereses jurídicos de la Universidad en sus relaciones externas. Respecto de situaciones de violencia sexual que afecten a miembros de la comunidad de la UC, y en conformidad a la ley, el Director de Asuntos Jurídicos, a solicitud de la Secretaría General, tiene la obligación de hacer la denuncia institucional ante el Ministerio Público en los casos que corresponda.

#### 3.3.7 *Rol de Clínica Jurídica*

La Clínica Jurídica, dependiente de la Facultad de Derecho de la Universidad, ofrece a todos los miembros de la comunidad universitaria un servicio de asistencia jurídica gratuita que entrega información, orientación legal y representación judicial cuando sean víctimas de violencia sexual. La Clínica Jurídica opera a través de estudiantes de Derecho supervisados en todo momento por profesores abogados especialistas de la facultad.

La gratuidad se refiere a que no existen costos asociados a la atención (se actúa con privilegio de pobreza). Ello sin perjuicio de que existen, excepcionalmente, gestiones que deben ser pagadas por los representados. Los criterios de focalización socioeconómica no

operan tratándose de funcionarios y académicos que requieren de sus servicios, sin embargo preferentemente ellos deben ser derivados a través del Departamento de Bienestar de la Dirección de Personal. En el caso de los estudiantes estos serán atendidos siempre y directamente por la clínica de manera gratuita, sin importar su condición socioeconómica. En caso que la víctima decida iniciar acciones legales de manera particular, la Universidad queda completamente exenta de toda responsabilidad en lo que compete a financiamiento de honorarios de abogados y costos procesales.

El servicio que presta la Clínica Jurídica en materia de procedimientos y protocolos en la prevención de violencia sexual está orientado hacia las víctimas, buscando en todo momento reducir el riesgo de revictimización y velar de manera adecuada y oportuna por sus derechos, resguardando el principio de confidencialidad.

En caso de que el potencial victimario sea miembro de la comunidad universitaria y requiera asistencia judicial, la Secretaría General orientará en esta materia sugiriendo la conexión con otras clínicas o centros de asistencia externos a la Universidad.

### *3.3.8 Rol de la Administración de los campus*

La administración de los campus velará por el cumplimiento de las normativas y procedimientos de la “Política de prevención de uso de drogas ilegales y del abuso del alcohol”, y por la mantención de espacios y condiciones seguras para los distintos miembros de la comunidad, en especial en lo que se refiere a iluminación y vigilancia. Adicionalmente deberá cumplir con los protocolos de respuesta ante distintas situaciones que pudieran suscitarse en actividades especiales o en el normal funcionamiento del campus.

Por último, el administrador del campus o, en quien resida la responsabilidad, deberá reportar a la Secretaría General los antecedentes que disponga en un caso de violencia sexual dentro del campus y resguardar las pruebas ante posibles requerimientos internos o externos, por ejemplo, registros visuales (videos de cámaras de seguridad), identificación de personas involucradas en los hechos, entre otros (ver detalle en Protocolo 1).

### *3.3.9 Rol de la Comunidad*

Cada miembro de la comunidad universitaria debe velar por mantener una cultura del respeto y el cuidado de sí mismo y de la comunidad, teniendo un rol activo en la prevención de hechos de violencia sexual en la Universidad.

En caso de ser testigo o verse involucrado en una situación de violencia sexual, cada miembro de la comunidad podrá denunciar o poner los hechos en conocimiento de las autoridades pertinentes, con el fin de contar con el apoyo, orientación y resguardos legales que protejan a la víctima, cautelando la confidencialidad en el uso de la información asociada a la situación de violencia sexual (ver detalle en Protocolos 1, 2, 3 y 4).

### 3.4 Protocolos de acción frente a situaciones de violencia sexual en la comunidad UC

A continuación, se presentan los protocolos que guiarán a la comunidad académica para actuar frente a eventos de violencia sexual, ocurridos dentro de los recintos universitarios o fuera de ellos en actividades que realice la Universidad u organice la Federación de Estudiantes o los Centros de Alumnos. Dada su naturaleza particular, también se contempla un protocolo específico ante hechos de acoso sexual tipificados en el Código del Trabajo. Todos estos protocolos serán ampliamente difundidos en la comunidad académica.

#### 3.4.1 PROTOCOLO N°1: Acciones a seguir en situaciones de violencia sexual que están ocurriendo

Si eres víctima o testigo de una situación de violencia sexual que está ocurriendo dentro de los recintos universitarios, o fuera de ellos, en actividades que realice la Universidad o organice la Federación de Estudiantes, los centros de alumnos y, en general, toda organización vinculada directamente con la Universidad, se debe seguir el siguiente protocolo:

##### **Si la situación está ocurriendo dentro de algún campus de la Universidad:**

- 1) Se debe contactar de manera inmediata al teléfono de Emergencias de la Universidad (22354 5000 o desde un anexo llamando al 5000).
- 2) El administrador del campus, o en quien resida la responsabilidad, deberá:
  1. Concurrir al lugar de los hechos para asistir a la presunta víctima.
  2. Identificar a posibles testigos (cámaras, fotografías, filmaciones, solicitud de identificaciones, etc.)
  3. Si la violencia sexual ocurre en el contexto de una actividad determinada, identificar al organizador o responsable del mismo para informar de los hechos y coordinar acciones.
  4. Dependiendo de la gravedad del hecho de violencia sexual, deberá llamar a Carabineros de Chile al 133 y retener con los guardias al presunto agresor.
  5. Informar a la familia de la víctima en caso de que esta de su consentimiento para ello o se trate de un menor de edad, en que habrá obligación de hacerlo.
  6. En caso de existir sospecha de violación o presentar lesiones derivadas de hechos de violencia sexual, la víctima deberá ser trasladada inmediatamente al Servicio Médico Legal o servicios médicos autorizados.
- 3) La administración del campus deberá dejar constancia de estos hechos y enviar un reporte a la Secretaría General de la Universidad.
- 4) La administración del campus deberá contactar a la máxima autoridad de la unidad a la que pertenece tanto la presunta víctima como el presunto agresor, con el objetivo de informar de los hechos acontecidos a través de un reporte. Dicha autoridad se coordinará con la Secretaría General de la Universidad para solicitar los apoyos necesarios para un adecuado manejo de la situación.
- 5) Recibido el reporte, la Secretaría General someterá a evaluación el caso informado y eventualmente abrirá un proceso de responsabilidad, en atención al mérito de los antecedentes comunicados y a su pertinencia de acuerdo al reglamento, en el caso de ser el agresor miembro de la comunidad de la UC. En caso de que el agresor no sea miembro de la comunidad se aplicará el Protocolo N°4.

**Si la situación está ocurriendo fuera del campus universitario, pero en el contexto de una actividad universitaria, se deberá seguir el siguiente protocolo:**

- 1) En caso de que la gravedad de los hechos de violencia sexual así lo amerite, se debe llamar de manera inmediata Carabineros de Chile al 133.
- 2) Se debe contactar a la persona responsable de la Universidad u organizadora de la actividad.
- 3) **El responsable de la Universidad u organizador de la actividad deberá:**
  1. Concurrir al lugar de los hechos a fin de asistir a la presunta víctima.
  2. Identificar a posibles testigos (cámaras, fotografías, filmaciones, solicitud de identificaciones, etc.)
  3. Dependiendo de la gravedad del hecho de violencia sexual, deberá llamar a Carabineros de Chile al 133 para denunciar el hecho, tratando en la medida de lo posible de retener al agresor.
  4. Informar a la familia de la víctima en caso de que esta de su consentimiento para ello o se trate de un menor de edad, en que habrá obligación de hacerlo.
  5. En caso de existir sospecha de violación o presentar lesiones derivadas de hechos de violencia sexual, la víctima deberá ser trasladada inmediatamente al Servicio Médico Legal o servicios médicos autorizados.
  6. Contactar a la máxima autoridad de su unidad e informar los hechos. Asimismo, en caso de que el presunto agresor sea miembro de la comunidad de la UC se debe informar a la unidad académica a la que este pertenezca. Dicha autoridad a su vez se coordinará con la Secretaría General de la Universidad para solicitar los apoyos necesarios para un adecuado manejo de la situación.

**3.4.2 PROTOCOLO N°2: Acciones a seguir ante situaciones de violencia sexual ya ocurridas y cometidas por un miembro de la comunidad de la UC**

Si has sido víctima o testigo de un hecho de violencia sexual que ha ocurrido en recintos universitarios o fuera de ellos en actividades que realice la Universidad, u organice la Federación de Estudiantes, los centros de alumnos y, en general, toda organización vinculada directamente con la Universidad, y en que el supuesto agresor es miembro de la comunidad de la UC, se debe seguir el siguiente protocolo:

1. **Apoyo y orientación:** se recomienda contactar directamente al Ombuds de la Universidad o llamar al Fono-Ayuda (Fono-Ayuda Alumnos: +56 95814 5618 o Fono-Ayuda Académicos o Funcionarios: +56 95814 5618) para solicitar apoyo y orientación. Estas dos instancias son estrictamente confidenciales. El profesional del Fono-Ayuda podrá informar los hechos de violencia sexual a la Secretaría General solo si cuenta con el consentimiento de la víctima. En caso de que la víctima no consienta, se deberá dejar constancia por escrito.
2. **Para denunciar:**
  - a. Cualquier miembro de la comunidad universitaria que reciba información seria y fundada, acerca de un hecho de violencia sexual deberá comunicar o denunciar dicha información a la Secretaría General.
  - b. La denuncia deberá hacerse ante la Secretaría General por escrito, acompañando todos los antecedentes de que se disponga.
  - c. La Secretaría General someterá a evaluación el caso informado y eventualmente abrirá un proceso de responsabilidad, en atención al mérito de los antecedentes comunicados. Tratándose de hechos de acoso sexual que involucran a funcionarios y académicos, este organismo deberá necesariamente derivar las acciones a la Dirección de Personal de la Universidad.



### 3.4.3 PROTOCOLO N°3: Acciones a seguir ante situaciones de acoso sexual

Si un funcionario o académico ha sido víctima de acoso sexual, se debe seguir el siguiente protocolo:

1. **Apoyo y orientación:** se recomienda contactar directamente al Ombuds de la Universidad o llamar Fono-Ayuda (Fono-Ayuda Académicos o Funcionarios: +56 95814 5618) para solicitar apoyo y orientación. Estas dos instancias son estrictamente confidenciales.
2. **Para denunciar:** el Código del Trabajo establece un protocolo específico frente a hechos de acoso sexual, vale decir cuando una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenaza o perjudica su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. En la Universidad puede ser cometido por un académico o funcionario que ejerza una función jerárquica o por un par del afectado o afectada.
  - a. La víctima de acoso sexual debe hacer llegar su reclamo por escrito al director de Personal de la Universidad o a la Inspección del Trabajo.
  - b. El empleador que recibe la denuncia por acoso sexual puede optar entre hacer directamente una investigación interna o, dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo, la que tendrá 30 días para efectuar la investigación.
  - c. La investigación interna efectuada por el empleador debe realizarse en un plazo de 30 días, de manera reservada, garantizando el derecho a que ambas partes sean escuchadas. Una vez concluida la investigación, los resultados deben enviarse a la Inspección del Trabajo.
  - d. Si la denuncia fue hecha por el afectado o derivada por el empleador a la Inspección del Trabajo, ésta efectuará una investigación. Finalizada la investigación, la Inspección del Trabajo le comunicará los resultados al empleador; y de haber comprobado la existencia del acoso sexual le sugerirá adoptar medidas concretas.
  - e. Si se prueba el acoso sexual, el empleador debe aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de un plazo de 15 días de terminada la investigación interna o desde que se le hayan comunicado los resultados de la investigación efectuada por la Inspección del Trabajo. Sin embargo, el procedimiento y las sanciones están contenidas en el reglamento interno.
  - f. Alternativamente, el trabajador o trabajadora afectado por acoso sexual por parte de su empleador puede: 1) Acudir al Tribunal del Trabajo respectivo poniendo término al contrato de trabajo demandando el pago de las indemnizaciones legales correspondientes o 2) Solicitar el incremento del 80 por ciento en sus indemnizaciones legales si el empleador no dio cumplimiento al procedimiento por acoso sexual.
  - g. No obstante lo anterior, si el trabajador invocó falsamente la causal de acoso sexual como fundamento del auto despido, debe indemnizar los perjuicios que cause al afectado, y puede ser objeto de acciones legales que procedan (responsabilidad penal).



#### 3.4.4 PROTOCOLO N°4: Acciones a seguir ante situaciones de violencia sexual cometidas por un agresor externo a la comunidad de la UC

Si eres víctima o testigo de hechos de violencia sexual cometidos por un agresor externo a la comunidad UC, se debe seguir el siguiente protocolo:

**La Universidad no tiene atribuciones legales ni le corresponde iniciar un proceso de responsabilidad interno.** En consecuencia, estos hechos deberán ser denunciados por la presunta víctima directamente ante el Ministerio Público, concurriendo a la fiscalía más cercana a efectuar la denuncia o querrela, según corresponda. En todos estos casos, la Universidad estará plenamente dispuesta a colaborar con las investigaciones que lleve a cabo este organismo público proveyendo los antecedentes que disponga.

Sin embargo, de acuerdo a la legislación vigente, tratándose de víctimas menores de 18 años, la Universidad estará obligada a denunciar los hechos cuando estos hayan llegado a su conocimiento. A su vez, estará obligada a denunciar cuando tenga antecedentes que permitan presumir que la víctima mayor de 18 años se encuentra impedida física o psicológicamente de efectuar la denuncia ante la justicia ordinaria.

### 3.5 Apoyo que ofrece la Universidad frente a hechos de violencia sexual

Para la Universidad reviste la mayor importancia contribuir al bienestar de todos los miembros de su comunidad. Por esta razón, brindará apoyo a los alumnos, funcionarios y académicos que sean víctimas de alguna forma de violencia sexual, independientemente de donde hayan ocurrido los hechos, dentro o fuera de la Universidad.

Estos apoyos se llevarán a cabo en el marco de los alcances que puede abordar una institución educacional universitaria y de acuerdo a Política de Prevención y Apoyo en Situaciones de Violencia Sexual de la Universidad descrita en este informe (ver detalle en “Procesos de acompañamiento de víctimas de violencia sexual y sus comunidades académicas en la Universidad” descrito en el punto 4 de este Informe).

¿Qué tipo de apoyo ofrece la Universidad a los miembros de la comunidad de la UC que son víctimas de violencia sexual?

1. **Apoyo psicológico:** todos los miembros de la comunidad universitaria contarán con orientación o apoyo psicológico si así lo solicitan. Tanto la Unidad de Apoyo Psicológico del Servicio de Salud Estudiantil, en el caso de los estudiantes, y la Dirección de Personal, tratándose de los funcionarios o académicos, coordinará la atención cuando sea solicitada.
2. **Apoyo médico:** los alumnos, como parte de sus beneficios, podrán contar con la consejería con un profesional de la salud, quien acogerá y orientará al estudiante. Además, podrá, desde el Servicio de Salud Estudiantil, ser derivado a un especialista de la Red de Salud UC CHRISTUS, en convenio con la Universidad. En el caso de los funcionarios o académicos, será la Dirección de Personal quien coordine este beneficio.
3. **Asesoría u orientación legal:** a través de la Clínica Jurídica<sup>9</sup>, dependiente de la Facultad de Derecho de la Universidad. Esta brindará información, orientación legal y representación judicial a toda la comunidad universitaria según corresponda.

<sup>9</sup> Es un servicio de asistencia jurídica gratuita que entrega información, orientación legal y representación judicial a través de alumnos de la Facultad de Derecho, bajo la supervisión y responsabilidad de sus profesores abogados especialistas. La gratuidad se refiere a que no existen costos asociados a la atención (se actúa con privilegio de pobreza). Ello sin perjuicio de que existan, excepcionalmente, gestiones que deban ser pagadas por los representados. En caso que la víctima decida iniciar acciones legales de manera particular, la Universidad queda completamente exenta de toda responsabilidad en lo que compete a financiamiento de honorarios de abogados y costos procesales.

## 4. Procesos de acompañamiento de víctimas de violencia sexual y sus unidades académicas o administrativas de la Universidad

### 4.1 Objetivo y alcances

Teniendo como centro la dignidad de la persona humana en conformidad a los principios que inspiran a la Universidad como institución que se preocupa del bienestar de sus estudiantes, académicos y funcionarios, es que se ha propuesto brindar el apoyo necesario a su comunidad cuando alguno de sus miembros haya sido víctima de un hecho de violencia sexual. Al respecto se proponen como objetivos:

1. Brindar apoyo psicológico a los miembros de la comunidad UC que hayan sido víctimas de un hecho de violencia sexual.
2. Brindar apoyo a las unidades académicas o administrativas para abordar y contribuir a resolver la situación de crisis que los hechos de violencia sexual podrían causar en ellas.

### 4.2 Acompañamiento a víctimas de violencia sexual

Los actos de violencia sexual causan daño psicológico y/o físico a las víctimas que lo sufren. Con el propósito de brindar el apoyo adecuado a las víctimas de violencia sexual de la Comunidad UC, la Universidad organizará a las unidades de salud de que dispone, para generar una red de apoyo asistencial.

En cuanto al acompañamiento psicológico, la Universidad cuenta con: a) el Servicio de Salud Estudiantil de la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE) y b) Programa de Atención Psicológica para los funcionarios de la Dirección del Personal. Estas entidades brindarán apoyo psicológico a los miembros de la comunidad que hayan sido víctimas de violencia sexual acorde a las condiciones que normalmente lo hacen en dependencias de atención de salud de la Universidad.

En el caso de los estudiantes, académicos y funcionarios que hayan sido víctimas de violencia sexual, recibirán apoyo gratuito en el proceso de contención y durante la primera etapa (hasta 16 sesiones en el caso de los estudiantes y 12 sesiones en el caso de funcionarios y académicos), haciendo uso de su sistema previsional cuando corresponda.

Adicionalmente, cuando la situación lo requiera, podrá evaluarse la derivación de las atenciones psicológicas al Programa de Reparación, de la Unidad de Salud Mental de la Red de Salud UC-CHRISTUS, u otras entidades externas. En caso de que se trate de una víctima de acoso sexual, tipificado en el Código del Trabajo (ver anexo 3), esta recibirá atención gratuita por la Mutual correspondiente.

Dada la naturaleza de los actos de violencia sexual y, de la necesidad de muchas víctimas de contar con apoyo psicológico de profesionales no relacionados con la institución donde trabajan o estudian (por la necesidad de mantener la confidencialidad), o porque los hechos de violencia sexual se produjeron dentro de los recintos universitarios, la Universidad proveerá a la comunidad de información que permita orientar a las personas dónde poder encontrar el apoyo profesional adecuado fuera de ella, teniendo la víctima que asumir los costos económicos en el caso de ser entidades privadas.

Al respecto, se difundirá información del Centro de Atención de Víctimas de Atentados Sexuales (CAVAS), de la Policía de Investigaciones, entidad pública que brinda apoyo psicológico gratuito a quienes han sido víctimas de violencia sexual. Adicionalmente, la Universidad a través de la Dirección de Asuntos Estudiantiles y la Dirección de Personal, proveerá información del Programa de Reparación de la Unidad de Salud Mental de la Red de Salud UC-CHRISTUS, que podrá atender a personas que opten por un servicio profesional privado y financiado de manera particular.

La Universidad establecerá una red de profesionales externos de apoyo (psicólogos y psiquiatras), que tengan experiencia en la atención de víctimas de violencia sexual. Esta red funcionará de manera independiente a la Universidad y deberá ser costeadada en su totalidad por las

personas que hagan uso de ellas, ya sea de forma privada, ocupando los sistemas de seguro de salud o Isapres, o públicos según corresponda. Se les solicitará a expertos del Programa de Reparación, de la Unidad de Salud Mental de la Red de Salud UC-CHRISTUS, colaborar en la tarea de armar esta red de apoyo profesional externo de la Universidad para víctimas de violencia sexual. Se evaluará la factibilidad de establecer alianzas cuando se trate de instituciones dedicadas a esta materia.

Por último, es necesario agregar que existe la posibilidad de contar con acompañamiento espiritual para todos los miembros de la comunidad que lo requieran, a través de la Dirección de Pastoral y Cultura Cristiana.

#### 4.3 Acompañamiento a las comunidades en situaciones de crisis por hechos de violencia sexual (unidades académicas o administrativas de la UC)

Muchas veces las unidades académicas o administrativas a las cuales pertenece la persona que ha sido víctima de violencia sexual experimentan una crisis, la cual, dependiendo de la magnitud del daño, puede generar alto impacto en dicha unidad. Por ello, es muy importante que la Universidad cuente con un protocolo claro que permita a las Unidades generar todas las acciones necesarias que permitan desarrollar un adecuado acompañamiento a la comunidad que se ha visto afectada producto de violencia sexual a uno de sus miembros.

Al respecto, se espera que la autoridad de cada Unidad Académica y de la Dirección de Personal nombre a una persona encargada de coordinar las acciones y vincularse activamente con las entidades de la Universidad para solicitar apoyo. Es recomendable que esta persona sea quien ejerza el rol de Encargado de Asuntos Estudiantiles de la Unidad Académica, en caso de que la violencia sexual involucre a estudiantes. En caso de que la víctima sea académico o funcionario de una unidad académica, le corresponderá al decano respectivo ejercer dicha función.

Tanto la Dirección de Asuntos Estudiantiles como la Dirección de Personal, según corresponda, pondrán a disposición de las autoridades de las unidades, a través de sus respectivos coordinadores, profesionales de salud mental y de otras disciplinas que permitan abordar la crisis que se genere en dicha unidad. Estos apoyos profesionales definirán un plan concreto de acciones de acompañamiento, estableciendo si fuese necesario, vínculos con entidades internas y externas de la Universidad para brindar apoyo específico a miembros que se vean afectados por situaciones de violencia sexual.

Tanto la Dirección de Asuntos Estudiantiles como la Dirección de Personal podrán solicitar el apoyo profesional al Centro del Buen Trato, de la Escuela de Psicología de la Universidad, u otro equivalente, entidad con experiencia y trayectoria en el manejo de situaciones de crisis.

## 5. Recomendaciones y conclusiones generales

### 5.1 Recomendaciones

El proceso de análisis y discusión de todos los aspectos reportados en el presente informe permitieron identificar una serie de recomendaciones que a continuación se proponen con el propósito de fortalecer las acciones de una política de prevención, formación y apoyo a víctimas de violencia sexual y las comunidades. Todas estas recomendaciones deben ser analizadas en su conjunto y acorde a un plan que se establezca para implementarlas.

Con el propósito de organizarlas, las recomendaciones han sido agrupadas en torno a las cuatro secciones de resultados que se presentaron en este informe.

#### 5.1.1 *Política de prevención y apoyo en situaciones de violencia sexual*

- Diseñar e implementar un estudio que permita conocer en la comunidad universitaria la prevalencia de los casos de violencia sexual y el nivel de conocimiento, factores de riesgo, creencias y autocuidado que tiene la comunidad respecto de este tema, entre otros aspectos.
- Desarrollar y establecer indicaciones claras a los académicos, y en general a todos los miembros de la comunidad, donde se establezca una relación asimétrica, acerca de conductas confusas o inapropiadas que puedan favorecer hechos de violencia sexual.
- Desarrollar e implementar campañas de información a la comunidad universitaria acerca de la “Política de prevención y apoyo a víctimas de violencia sexual en contextos universitarios”, sus protocolos y de sensibilización acerca de la violencia sexual universitaria a través de distintos instrumentos de los que dispone la Universidad: agenda, bienvenida novata, recepción en las escuelas, inducción laboral de funcionarios y académicos, entre otros ámbitos.
- Fortalecer el rol que cumple el Ombuds y el Fono-Ayuda, como espacios donde la comunidad universitaria puede solicitar ayuda u orientación de manera confidencial.
- Implementar el Programa Observadores Activos en toda la comunidad universitaria (Nivel II de áreas de acción prioritarias en la prevención de la violencia sexual).
- Realizar un levantamiento de adecuaciones a los espacios físicos de los campus, en lo referente a iluminación, acceso, vigilancia en los baños y lugares aislados, donde se pudieran dar situaciones de violencia sexual, especialmente durante la realización de fiestas y eventos. Desarrollar un plan de trabajo para abordarlos.
- Definir un sistema de seguimiento de los casos de violencia sexual que permita monitorear el funcionamiento de los protocolos de apoyo a víctimas de violencia sexual en contextos universitarios.
- Generar un levantamiento y análisis de información que de cuenta del cumplimiento de la “Política de prevención del uso de drogas ilegales y del abuso del alcohol”, de la Pontificia Universidad Católica de Chile
- Se propone crear una comisión asesora para la evaluación a lo largo del tiempo de la “Política de prevención y apoyo a víctimas de violencia sexual en contextos universitarios”. Esta comisión, cuyos miembros serán nombrados por el rector a proposición del secretario general, tendrá el objetivo de orientar los procesos de análisis, discusión y evaluación de la política de prevención.
- Definir un responsable para las temáticas de asuntos estudiantiles en el campus Villarrica. La persona será responsable de coordinar y ajustar, con apoyo de profesionales de la Secretaría General y la Dirección de Asuntos Estudiantiles, las políticas y protocolos asociados a hechos de violencia sexual que afecten a estudiantes del campus.

### 5.1.2 *Recomendaciones para aspectos legales y reglamentarios referidos a violencia sexual*

- Definir las modificaciones reglamentarias junto a las necesidades de recursos humanos y materiales que se requieran, para garantizar tiempos de respuesta adecuados y un sistema de retroalimentación que informe a las víctimas de violencia sexual del estado de avance de los procesos.
- Desarrollar una normativa y procedimiento al alero de los reglamentos internos que contemple medidas prudenciales (ej.: separación física de los involucrados durante el período de investigación cuando esto sea posible; cambio de secciones o de lugar de trabajo u oficina, entre otras).

### 5.1.3 *Recomendaciones para protocolo de acción frente a situaciones de violencia sexual en la Universidad*

- Definir los roles que cumplirán los distintos actores de la comunidad tanto en la prevención como cuando ocurran hechos de violencia sexual que afecten a miembros de la comunidad universitaria dentro y fuera de la Universidad.
- Desarrollar instructivos específicos para autoridades y encargados de actividades para abordar situaciones de violencia sexual que afecten a miembros de la comunidad universitaria que hayan ocurrido dentro de los recintos universitarios o fuera de ellos en actividades que realice la Universidad u organice la Federación de Estudiantes, los centros de alumnos y, en general, toda organización vinculada directamente con la Universidad.
- Establecer mecanismos de comunicación directa entre la Secretaría General y otras unidades de apoyo como la Vicerrectoría de Comunicaciones, la Dirección de Asuntos Estudiantiles y la Dirección de Personal, entre otras.
- Establecer un canal fluido de comunicación y vínculo con la Clínica Jurídica de la Universidad, para la derivación de víctimas que decidan denunciar al Ministerio Público.
- Disponer de un espacio en la página web, donde se pueda acceder de forma fácil a los protocolos y preguntas frecuentes asociadas a situaciones de violencia sexual que afecten a miembros de la comunidad universitaria, dentro y fuera de la Universidad.
- Fortalecer el rol que tienen las administraciones de los campus en el cuidado de los espacios para prevenir casos de violencia sexual que afecten a miembros de la comunidad universitaria dentro de la Universidad.
- Generar un conjunto de preguntas frecuentes en materias referidas a definiciones de hechos de violencia sexual, rol de la Universidad frente a estos hechos, procedimientos de denuncia, entre otras.

### 5.1.4 *Recomendaciones para orientar el acompañamiento de víctimas de violencia sexual y unidades académicas o administrativas*

- Desarrollar un protocolo de intervención en crisis para los miembros de la comunidad que puedan verse afectados por un caso de violencia sexual.
- Capacitar a los encargados de las unidades académicas y los que nombre la Dirección de Personal en el manejo de los protocolos de acción frente a hechos de violencia sexual.
- Establecer una red de apoyo para la derivación y tratamiento específico a víctimas de violencia sexual.
- Establecer contacto con entidades externas especializadas, como el CAVAS, a fin de que los encargados de unidades académicas y los que nombre la Dirección de Personal puedan recibir capacitación en temas de manejo de hechos de violencia sexual.

## 5.2 Conclusiones generales

A la luz de todos los antecedentes presentados y del análisis realizado de los actuales mecanismos y sistemas de acción de que dispone la Universidad para abordar los casos de violencia sexual que afectan a miembros de su comunidad, se puede concluir en primer lugar que la Universidad cuenta con los organismos para responder frente a estos casos.

Sin embargo, siempre existe espacio para mejorar, especialmente en lo que se refiere al desarrollo e implementación de una política de prevención como la propuesta en este informe. A través de esta política, se busca prevenir hechos de violencia sexual, fomentar el autocuidado y el cuidado de los demás por medio de distintas acciones y, ante la ocurrencia de estos hechos, preparar a la comunidad para enfrentarlos de manera adecuada.

Las recomendaciones hechas por la comisión buscan fortalecer el rol fundamental que tiene la Universidad en promover el bienestar de sus estudiantes, académicos y funcionarios, brindándoles el apoyo necesario cuando alguno de sus miembros haya sido víctima de violencia sexual.

La Universidad debe estar atenta a los cambios legislativos que se produzcan en el país en estas materias, para adecuar sus normativas internas en caso de que sea necesario.

Por otra parte, los protocolos propuestos, modelo de prevención y formación que surgieron a partir de la revisión de la literatura internacional y del análisis de experiencias de otras entidades universitarias internacionales y locales, constituyen contenidos centrales a considerar al momento de definir la política definitiva.

Es prioritario que la Universidad, a través de sus organismos directivos, defina una estrategia concreta para implementar en el corto plazo las medidas y recomendaciones hechas en este informe, en un plan de acción que sea aprobado y validado institucionalmente.

El presente informe, así como una versión abreviada del mismo, incluye los objetivos, principios que guían a la Universidad en esta materia y los protocolos que serán difundidos ampliamente en la comunidad universitaria.

Es importante indicar que, tanto las medidas aquí propuestas como su implementación, constituyen la primera fase de la instalación de la “Política de prevención y apoyo a víctimas de violencia sexual en contextos universitarios”, tras lo cual serán sometidas a un análisis y evaluación.

Finalmente, es importante recalcar que el logro del desarrollo de una cultura de respeto a la dignidad de las personas, solo será posible en la medida que se desarrolle un trabajo conjunto entre todos los miembros de la comunidad.

Esta política debe, por tanto, estimular la reflexión acerca de cómo vivimos en comunidad y el rol que le corresponde a cada persona que es parte de ella, donde el respeto mutuo sea un pilar fundamental de la convivencia universitaria.



## VI. Listado de referencias

- Abbey, A. (2002). Alcohol-Related Sexual Assault: A common problem among college students. *Journal of studies on alcohol*, 14, 118-128. Recuperado de <http://www.collegedrinkingprevention.gov/media/journal/118-abbey.pdf>
- Bronfenbrenner, U. (1976). The ecology of human development: history and perspectives. *Psychologia*, 19(5), 537-549. Recuperado de <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1980-30087-001>.
- Bronfenbrenner, U. (1994). Ecological models of human development. In *International Encyclopedia of Education*, 3(2). Ed. Oxford: Elsevier. Recuperado de [http://www.columbia.edu/cu/psychology/courses/3615/Readings/BronfenbrennerModelofDevelopment \(short%20version\).pdf](http://www.columbia.edu/cu/psychology/courses/3615/Readings/BronfenbrennerModelofDevelopment%20(Short%20Version).pdf)
- Burn Sh.M. (2009). A Situational Model of Sexual Assault Prevention through Bystander Intervention. *Sex Roles* (2009) 60:779–792. Recuperado de <http://link.springer.com/article/10.1007/s11199-008-9581-5>
- Campaign organizing tools. (2015-2016). Building a campaign on your campus. IT'S ON US. Recuperado de <http://itsonus.org/>
- Centers for Disease Control and Prevention. (2014). Preventing sexual violence on college campuses: Lessons from research and practice. Recuperado de <https://www.notalone.gov/schools/>.
- Crawford, E., Wright, M.O., Birchmeier, Z. (2008). Drug-facilitated sexual assault: college women's risk perception and behavioral choices. *J Am Coll Health*; 57(3):261-72.
- Culture of Respect Inc.(2014). Ending sexual assault on college campus. The CORE Blueprint. Recuperado de <http://cultureofrespect.org/wp-content/uploads/2014/10/CORE-Blueprint-Executive-Summary.pdf>
- Darley, J. M. & Latané, B. (1968). "Bystander intervention in emergencies: Diffusion of responsibility". *Journal of Personality and Social Psychology*. 8: 377–383. doi:10.1037/h0025589.
- Davis, K. C., Kiekel, P. A., Schraufnagel, T. J., Norris, J., George, H. W., & Kajumulo, K. F. (2013). Men's alcohol intoxication and condom use during sexual assault perpetration. *Journal of Interpersonal Violence*, 27, 2790-2806. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3525079/>
- Fischer, B.S., Cullen, F.T. & Turner, M.G. (2000). The sexual victimization of college women. U.S. Department of Justice. Office of Justice Programs National Institute of Justice. Recuperado de <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/182369.pdf>
- Gibbons, R. (2013). The evaluation of campus-based gender violence prevention programming. VAWnet Applied Research, ACHA. [http://www.vawnet.org/sexualviolence/summary.php?doc\\_id=3486&find\\_type=web\\_desc\\_AR](http://www.vawnet.org/sexualviolence/summary.php?doc_id=3486&find_type=web_desc_AR)
- Harvard University Policy on Sexual and Gender-Based Harassment and Related Procedures. (2015). Recuperado de [http://diversity.harvard.edu/files/diversity/files/harvard\\_sexual\\_harassment\\_policy.pdf](http://diversity.harvard.edu/files/diversity/files/harvard_sexual_harassment_policy.pdf)
- Krebs, C.P, Lindquist, C. H., Warner, T. D., M.A., Fisher, B.S, Martin, S. L.(2004). The campus sexual assault study. Final report prepared for National Institute of Justice USA. Recuperado de <https://www.ncjrs.gov/App/Publications/abstract.aspx?ID=243011>
- Krebs, C.P, Lindquist, C.H., Warner, T.D., Fisher, B.S., Martin, S.L. (2009). College women's experiences with physically forced, alcohol- or other drug-enabled, and drug-facilitated sexual assault before and since entering college. *J Am Coll Health*; 57(6):639-47.
- Nickerson A., Aloe A., Livingston J., Feeley T., (2014). Measurement of the bystander intervention model for bullying and sexual harassment. *J Adolesc*. 2014 Jun;37(4):391-400. doi: 10.1016/j.adolescence.2014.03.003. Epub 2014 Mar 24.



- Mouilso, E.R., Fischer, S., Calhoun, K.S. (2012). A prospective study of sexual assault and alcohol use among first-year college women. *Violence Vict.*;27(1):78-94.
- Testa, M., Hoffman, J. H. (2012). Naturally occurring changes in women's drinking from high school to college and implications for sexual victimization. *Journal of Studies on Alcohol and Drugs*, 73, 26–33. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3237709/>
- The National Center for Campus Public Safety. (2014). Bystander-Focused Prevention of Sexual Violence. White House Task Force to Protect Students from Sexual Assault. Recuperado de <http://www.nccpsafety.org/resources/library/bystander-focused-prevention-of-sexual-violence/>
- Walker-Renshaw, B. (2012). Assessing Capacity to Consent to Sexual Activity: Legal Considerations. *Journal of Ethics in Mental Health*. Recuperado de [http://www.jemh.ca/issues/v7/documents/JEMH\\_Vol7AssessingCapacitytoConsenttoSexualActivity.pdf](http://www.jemh.ca/issues/v7/documents/JEMH_Vol7AssessingCapacitytoConsenttoSexualActivity.pdf)
- Wolitzky-Taylor, K. B., Resnick, H. S., Amstadter, A. B., McCauley, J. L., Ruggiero, K. J., Kilpatrick, D. G. (2011). Reporting rape in a national sample of college women. *Journal of American College Health*, 59,582-587. Recuperado de <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3211043/>
- University of Michigan, Sexual Assault Prevention and Awareness Center. Recuperado de <https://sapac.umich.edu/>

## VII. Anexos

### I. ANEXO 1 - Comunicaciones

#### 1. Iniciativas para una campaña de prevención

##### 1.1 Grupos objetivos

- Estudiantes: mejorar la prevención y el autocuidado.
- Profesores: saber qué hacer y qué no hacer en el trato con los alumnos.
- Administrativos: promover la cultura del respeto.
- Autoridades y líderes: difundir la información al interior de sus unidades y grupos de influencia.

##### 1.2 Campaña comunicacional interna

- La UC sí está comprometida en el tema del acoso y abuso sexual.
- La comunidad de la UC promueve el cuidado y el respeto hacia el otro.
- ¿Cómo sensibilizamos a la comunidad?
- ¿Qué llamado les puede hacer sentido para que sepan prevenir y cuidarse?
- ¿Cómo comunicamos a la comunidad de la UC que cada uno es protagonista y tiene un rol activo en prevenir y autocuidarse?

##### Plan de acción

- Carta a la comunidad de la UC (información acerca de lo que se está haciendo y lo que se pretende).
- Medios internos: Vive la UC, Visión UC.
- Potenciar la página del Ombuds, Fono-Ayuda y Clínica Jurídica.
- *Landing* con la campaña.
- Posteos (cápsulas pequeñas) para web UC y todas las unidades académicas y administrativas (efecto multiplicador).
- Piezas audiovisuales y videos.
- Generar un *hashtag* con el llamado de la campaña (lienzos, afiches, volantes).

##### 1.3 Insumos con los que contamos

- Encuestas, cifras, información y testimonios de Salud Estudiantil, Fono-Ayuda, Ombuds, FEUC, Secretaría General y la Dirección de Personal.
- Casos que se han presentado en la UC.
- Evidencia internacional.

##### 1.4 Otros temas a trabajar

- Acciones de carácter preventivo a través de cursos y talleres.
- Realizar capacitación a quienes están en contacto con los jóvenes.
- Realizar folletería educativa, divulgación a través de páginas web, medios y publicaciones internas, redes sociales.

## 2. ANEXO 2 – Definiciones específicas de violencia sexual

### 2.1 Actos de violencia sexual<sup>10</sup>

- Observar, tomar fotografías, realizar grabaciones de video o cualquier otra grabación de imágenes o de audio de actividad sexual o desnudez, donde existe una expectativa razonable de privacidad, sin el conocimiento y la autorización de todas las partes.
- Compartir grabaciones de audio o imágenes de actividad sexual o desnudez sin el conocimiento y la autorización de todas las partes grabadas y los destinatarios.
- Avances sexuales que involucren o no el contacto físico.
- Comentar sobre el cuerpo de un individuo o tocarlo de forma inadecuada.
- Pedidos de favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo prometidos o reales, tales como evaluaciones favorables, aumentos de salario, promociones, mayores beneficios o empleo permanente.
- Comentarios, bromas, insinuaciones o gestos libidinosos o sugestivos sexualmente (“acecho”).

### 2.2 Características del consentimiento<sup>11, 12</sup>

- Es claro y sin ambigüedades, expresado en palabras o acciones mutuamente comprensibles, para participar de un contacto o actividad sexual.
- Se puede suspender por cualquiera de las partes y en cualquier momento.
- Es voluntario.
- No es válido si una de las personas está siendo sometida a acciones o comportamientos que provocan presión, intimidación, miedo emocional o psicológico.
- El consentimiento dado por una persona mentalmente discapacitada no es válido.
- Cada persona tiene derecho a decidir y por tanto no es objeto de decisiones de otra persona. Es responsabilidad de la persona que inicia la actividad sexual tener este permiso.
- Cada uno es responsable de asegurarse de tener el consentimiento en cualquier situación sexual. Si no está seguro, es importante aclararlo, antes de iniciar o continuar con la actividad sexual.
- El consentimiento no se debe suponer simplemente por el lenguaje corporal o la apariencia. Nunca asumir, ya sea por la forma de vestir, sonreír, mirar o por ciertas conductas, que es un “sí” para el contacto o la actividad sexual.
- Estar en una relación de pareja o haber tenido una actividad sexual anterior no significa consentir a tener relaciones sexuales en otro o en cualquier momento.
- El silencio o la pasividad de una persona no debe ser considerada consentimiento.
- No se puede consentir bajo el consumo de alcohol o el uso de drogas.

### 2.3 Sexualidad y sexting

Se entiende la sexualidad como un fenómeno complejo, que forma parte de varios aspectos de la vida de cada persona. “En la definición de la Organización Mundial de la Salud, la sexualidad integra elementos físicos, emocionales, intelectuales, culturales y sociales, que deben ser desarrollados a través de medios que sean positivamente enriquecedores y que potencien en las personas la comunicación y el amor. Señala también que en la sexualidad intervienen las emociones o sentimientos, la relación con el cuerpo y sus procesos y los conocimientos sobre él”. (Ministerio de Educación, Formación en sexualidad afectiva y género, 2013).

Se recurre al ámbito de las tecnologías para comunicar la intimidad a través de: publicar información privada, confesar emociones a través de mensajes o enviar material con contenido sexual (*sexting*).

10 [http://diversity.harvard.edu/files/diversity/files/harvard\\_sexual\\_harassment\\_policy.pdf](http://diversity.harvard.edu/files/diversity/files/harvard_sexual_harassment_policy.pdf)

11 <https://sapac.umich.edu/article/49>

12 [http://www.jemh.ca/issues/v7/documents/JEMH\\_Vol7AssessingCapacitytoConsenttoSexualActivity.pdf](http://www.jemh.ca/issues/v7/documents/JEMH_Vol7AssessingCapacitytoConsenttoSexualActivity.pdf)

## 3. ANEXO 3 – Normativas relacionadas con la violencia sexual

### 3.1 Normativa externa relacionada con la violencia sexual

#### 3.1.1 Tipos penales del Código Penal

##### De la violación

**Art. 361.** La violación será castigada con la pena de presidio mayor en su grado mínimo a medio. Comete violación el que accede carnalmente, por vía vaginal, anal o bucal, a una persona mayor de catorce años, en alguno de los casos siguientes:

- 1º. Cuando se usa fuerza o intimidación.
- 2º. Cuando la víctima se halla privada de sentido, o cuando se aprovecha su incapacidad para oponerse.
- 3º. Cuando se abusa de la enajenación o trastorno mental de la víctima.

**Art. 362.** El que accediere carnalmente, por vía vaginal, anal o bucal, a una persona menor de catorce años será castigado con presidio mayor, en cualquiera de sus grados, aunque no concorra circunstancia alguna de las enumeradas en el artículo anterior.

##### Del estupro y otros delitos sexuales

**Art. 363.** Será castigado con presidio menor en su grado máximo a presidio mayor en su grado mínimo, el que accediere carnalmente, por vía vaginal, anal o bucal, a una persona menor de edad pero mayor de catorce años, concurriendo cualquiera de las circunstancias siguientes:

- 1º. Cuando se abusa de una anomalía o perturbación mental, aun transitoria, de la víctima, que por su menor entidad no sea constitutiva de enajenación o trastorno.
- 2º. Cuando se abusa de una relación de dependencia de la víctima, como en los casos en que el agresor está encargado de su custodia, educación o cuidado, o tiene con ella una relación laboral.
- 3º. Cuando se abusa del grave desamparo en que se encuentra la víctima.
- 4º. Cuando se engaña a la víctima abusando de su inexperiencia o ignorancia sexual.

**Art. 365.** El que accediere carnalmente a un menor de dieciocho años de su mismo sexo, sin que medien las circunstancias de los delitos de violación o estupro, será penado con reclusión menor en sus grados mínimo a medio.

**Art. 365 bis.** Si la acción sexual consistiere en la introducción de objetos de cualquier índole, por vía vaginal, anal o bucal, o se utilizaren animales en ello, será castigada:

1. con presidio mayor en su grado mínimo a medio, si concurre cualquiera de las circunstancias enumeradas en el artículo 361;
2. con presidio mayor en cualquiera de sus grados, si la víctima fuere menor de catorce años, y
3. con presidio menor en su grado máximo a presidio mayor en su grado mínimo, si concurre alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 363 y la víctima es menor de edad, pero mayor de catorce años.

**Art. 366.** El que abusivamente realizare una acción sexual distinta del acceso carnal con una persona mayor de catorce años, será castigado con presidio menor en su grado máximo, cuando el abuso consistiere en la concurrencia de alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 361. Igual pena se aplicará cuando el abuso consistiere en la concurrencia de alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 363, siempre que la víctima fuere mayor de catorce y menor de dieciocho años.

**Art. 366 bis.** El que realizare una acción sexual distinta del acceso carnal con una persona menor de catorce años, será castigado con la pena de presidio menor en su grado máximo a presidio mayor en su grado mínimo.

**Art. 366 ter.** Para los efectos de los tres artículos anteriores, se entenderá por acción sexual cualquier acto de significación sexual y de relevancia realizado mediante contacto corporal con la víctima, o que haya afectado los genitales, el ano o la boca de la víctima, aun cuando no hubiere contacto corporal con ella.

**Art. 366 quáter.** El que, sin realizar una acción sexual en los términos anteriores, para procurar su excitación sexual o la excitación sexual de otro, realizare acciones de significación sexual ante una persona menor de catorce años, la hiciere ver o escuchar material pornográfico o presenciar espectáculos del mismo carácter, será castigado con presidio menor en su grado medio a máximo.

Si, para el mismo fin de procurar su excitación sexual o la excitación sexual de otro, determinare a una persona menor de catorce años a realizar acciones de significación sexual delante suyo o de otro o a enviar, entregar o exhibir imágenes o grabaciones de su persona o de otro menor de 14 años de edad, con significación sexual, la pena será presidio menor en su grado máximo.

Quien realice alguna de las conductas descritas en los incisos anteriores con una persona menor de edad pero mayor de catorce años, concurriendo cualquiera de las circunstancias del numerando 1º del artículo 361 o de las enumeradas en el artículo 363 o mediante amenazas en los términos de los artículos 296 y 297, tendrá las mismas penas señaladas en los incisos anteriores.

Las penas señaladas en el presente artículo se aplicarán también cuando los delitos descritos en él sean cometidos a distancia, mediante cualquier medio electrónico.

Si en la comisión de cualquiera de los delitos descritos en este artículo, el autor falseare su identidad o edad, se aumentará la pena aplicable en un grado.

**Art. 366 quinquies.** El que participare en la producción de material pornográfico, cualquiera sea su soporte, en cuya elaboración hubieren sido utilizados menores de dieciocho años, será sancionado con presidio menor en su grado máximo.

Para los efectos de este artículo y del artículo 374 bis, se entenderá por material pornográfico en cuya elaboración hubieren sido utilizados menores de dieciocho años, toda representación de éstos dedicados a actividades sexuales explícitas, reales o simuladas, o toda representación de sus partes genitales con fines primordialmente sexuales o toda representación de dichos menores en que se emplee su voz o imagen, con los mismos fines.

**Art. 367.** El que promoviere o facilitare la prostitución de menores de edad para satisfacer los deseos de otro, sufrirá la pena de presidio menor en su grado máximo. Si concurriere habitualidad, abuso de autoridad o de confianza o engaño, se impondrán las penas de presidio mayor en cualquiera de sus grados y multa de treinta y una a treinta y cinco unidades tributarias mensuales.

**Art. 367 ter.** El que, a cambio de dinero u otras prestaciones de cualquier naturaleza, obtuviere servicios sexuales por parte de personas mayores de catorce pero menores de dieciocho años de edad, sin que medien las circunstancias de los delitos de violación o estupro, será castigado con presidio menor en su grado máximo.

#### [De los ultrajes públicos a las buenas costumbres](#)

**Art. 373.** Los que de cualquier modo ofendieren el pudor o las buenas costumbres con hechos de grave escándalo o trascendencia, no comprendidos expresamente en otros artículos de este Código, sufrirán la pena de reclusión menor en sus grados mínimo a medio.

**Art. 374 bis.** El que comercialice, importe, exporte, distribuya, difunda o exhiba material pornográfico, cualquiera sea su soporte, en cuya elaboración hayan sido utilizados

menores de dieciocho años, será sancionado con la pena de presidio menor en su grado máximo. El que maliciosamente adquiera o almacene material pornográfico, cualquiera sea su soporte, en cuya elaboración hayan sido utilizados menores de dieciocho años, será castigado con presidio menor en su grado medio.

### 3.1.2 Artículos del Código Penal relacionados con el deber de denuncia de la Universidad

#### Código Procesal Penal:

**Art. 175.** Denuncia obligatoria. Estarán obligados a denunciar:

e) Los directores, inspectores y profesores de establecimientos educacionales de todo nivel, los delitos que afectaren a los alumnos o que hubieren tenido lugar en el establecimiento.

La denuncia realizada por alguno de los obligados en este artículo eximirá al resto.

**Art. 53.** Clasificación de la acción penal. La acción penal es pública o privada.

La acción penal pública para la persecución de todo delito que no esté sometido a regla especial deberá ser ejercida de oficio por el Ministerio Público. Podrá ser ejercida, además, por las personas que determine la ley, con arreglo a las disposiciones de este Código. Se concede siempre acción penal pública para la persecución de los delitos cometidos contra menores de edad.

La acción penal privada solo podrá ser ejercida por la víctima. Excepcionalmente, la persecución de algunos delitos de acción penal pública requiere la denuncia previa de la víctima.

**Art. 54.** Delitos de acción pública previa instancia particular. En los delitos de acción pública previa instancia particular no podrá procederse de oficio sin que, a lo menos, el ofendido por el delito hubiere denunciado el hecho a la justicia, al Ministerio Público o a la policía. Tales delitos son: (...) g) Los que otras leyes señalaren en forma expresa.

A falta del ofendido por el delito, podrán denunciar el hecho las personas indicadas en el inciso segundo del artículo 108, de conformidad a lo previsto en esa disposición. Cuando el ofendido se encontrare imposibilitado de realizar libremente la denuncia, o cuando quienes pudieren formularla por él se encontraren imposibilitados de hacerlo o aparecieren implicados en el hecho, el Ministerio Público podrá proceder de oficio. Iniciado el procedimiento, este se tramitará de acuerdo con las normas generales relativas a los delitos de acción pública.

#### Código Penal:

**Art. 369.** No se puede proceder por causa de los delitos previstos en los artículos 361 a 366 quáter<sup>13</sup>, sin que, a lo menos, se haya denunciado el hecho a la justicia, al Ministerio Público o a la policía por la persona ofendida o por su representante legal.

Si la persona ofendida no pudiese libremente hacer por sí misma la denuncia, ni tuviere representante legal, o si, teniéndolo, estuviere imposibilitado o implicado en el delito, podrá procederse de oficio por el Ministerio Público, que también estará facultado para deducir las acciones civiles a que se refiere el artículo 370. Sin perjuicio de lo anterior, cualquier persona que tome conocimiento del hecho podrá denunciarlo.

Con todo, tratándose de víctimas menores de edad, se estará a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 53 del Código Procesal Penal<sup>14</sup>.

En caso de que un cónyuge o conviviente cometa alguno de los delitos establecidos en los párrafos 5 y 6 de este Título en contra de aquél con quien hace vida común, se podrá poner término al proceso a requerimiento del ofendido, a menos que el juez, por motivos fundados, no acepte.

13 Estos artículos regulan los siguientes tipos: La violación y el estupro (este último como tipo de violación); la sodomía, en su caso; los abusos sexuales; la participación en la producción de material pornográfico con menores de edad y la facilitación de la prostitución, solo cuando se dan las condiciones que el mismo tipo regula.

14 En este caso son delitos de acción penal pública.



### 3.1.3 Código del Trabajo

#### De la investigación y sanción del acoso sexual

**Art. 211-A.** En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

**Art. 211-B.** Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, esta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

**Art. 211-C.** El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. En cualquier caso la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

Si se optare por una investigación interna, esta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

**Art. 211-D.** Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquella practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

**Art. 211-E.** En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

## 3.2 Normativa interna relacionada con violencia sexual

### 3.2.1 Reglamento Interno de la Pontificia Universidad Católica de Chile

#### TITULO X DE LA INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL

**Art. 47.** El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Universidad. En la Universidad serán consideradas, especialmente, como conductas de acoso sexual las siguientes: el condicionamiento a favores o entregas de carácter sexual, de mejores condiciones laborales de cualquier índole; las prácticas de carácter sexual no consentidas dadas o aceptadas con el fin de evitar ser objeto de una medida desfavorable o para obtener una condición favorable y, en general, cualquier otra, de carácter sexual, que importe coartar la libertad sexual de una persona a objeto de obtener una finalidad planteada por el acosador.

**Art. 48.** Todo trabajador/a de la Universidad que sufra o conozca de hechos definidos como acoso sexual por la ley o este Reglamento tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la Dirección de Asuntos del Personal y/o administración superior de la Universidad, o a la Inspección del Trabajo competente.

**Art. 49.** Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la Universidad en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias. La Dirección de Asuntos del Personal de la Universidad derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que ella no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

**Art. 50.** La denuncia escrita dirigida a la Dirección de Asuntos del Personal de la Universidad, deberá señalar los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la institución y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas; el nombre del presunto acosador y, finalmente, la fecha y firma del denunciante.

**Art. 51.** Dentro de las 24 horas siguientes de recibida una denuncia, la Dirección de Asuntos del Personal de la Universidad determinará a la persona que se hará cargo de la investigación, la cual tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde su designación, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

**Art. 52.** El investigador, conforme con los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la Dirección de Asuntos del Personal, disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la re-destinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

**Art. 53.** Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

**Art. 54.** Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

**Art. 55.** El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

**Art. 56.** Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde la amonestación verbal, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme con lo dispuesto en este Reglamento Interno, en el título XIV, de las sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que la Universidad pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

**Art. 57.** El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la Dirección de Asuntos del Personal de la Universidad a más tardar el día quince contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día veinte.

**Art. 58.** Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día veintitrés de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 20, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

**Art. 59.** Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo serán apreciadas por la Dirección de Asuntos del Personal de la Universidad, la cual realizará los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al quinto día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

**Art. 60.** El afectado/a por la medida o sanción podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

**Art. 61.** Considerando la gravedad de los hechos constatados, la Universidad procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este Reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

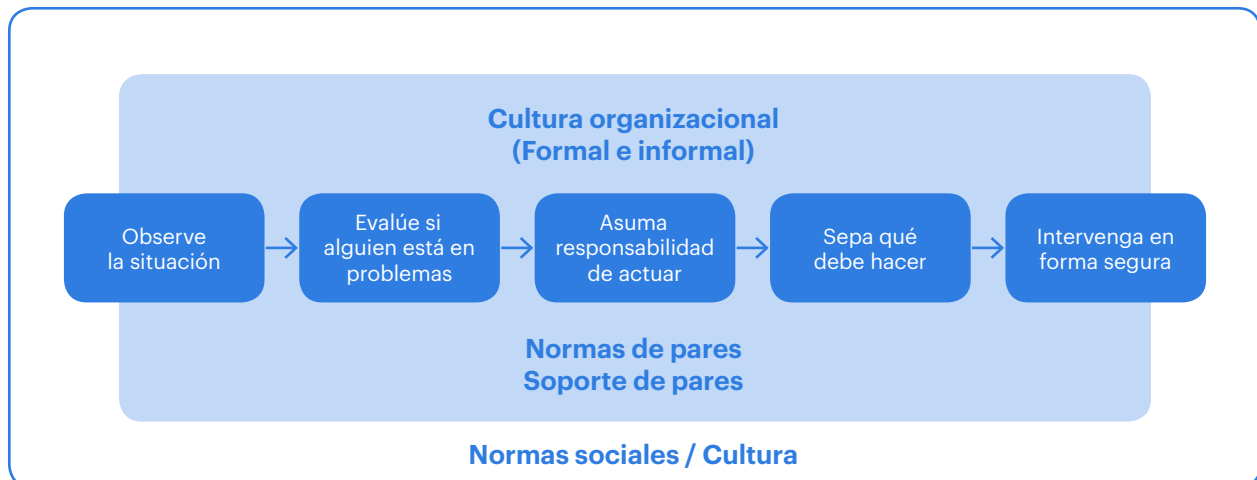
**Art. 62.** Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

#### 4. ANEXO 4 – Programa Observadores Activos

##### Implementación del Programa Observadores Activos

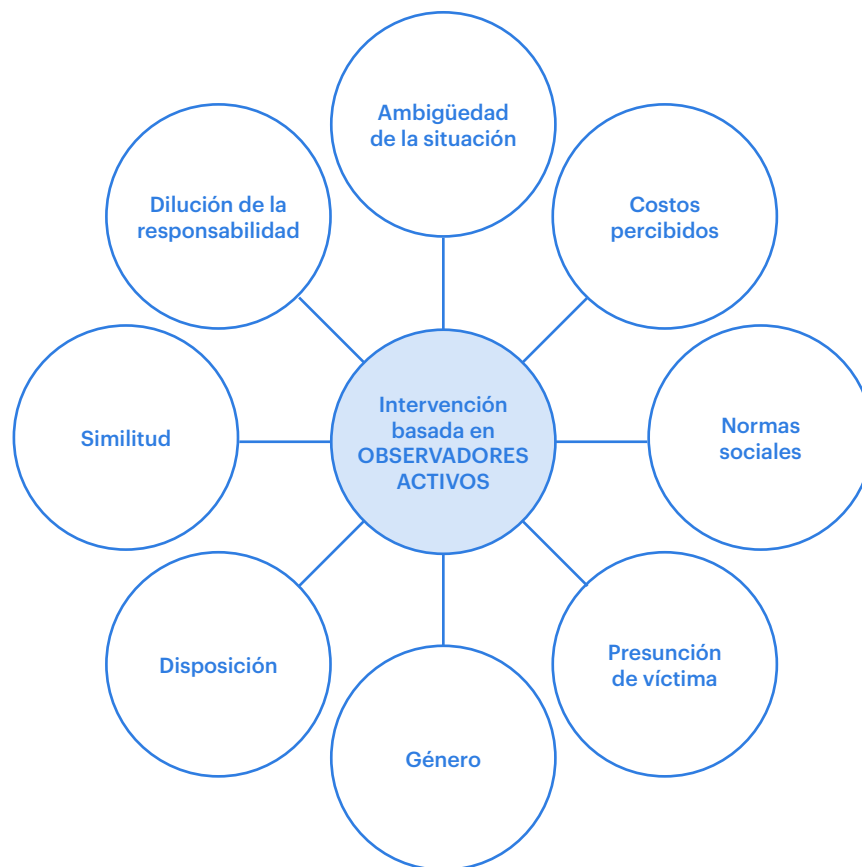
Las etapas descritas para decidir que otra persona se encuentra en problemas son:

1. Darse cuenta del incidente.
2. Interpretarlo como una emergencia.
3. Asumir una responsabilidad: este aspecto es complejo, porque en grupos la responsabilidad individual se diluye y las personas están menos dispuestas a ofrecer ayuda.
4. Intención o intento de prestar ayuda.



Existen aspectos que son necesarios de considerar al momento de la implementación del Programa Observadores Activos:

- Dilución de la responsabilidad: es conocido que la presencia de otros tiende a diluir la responsabilidad individual.
- Similitud: las personas tienden a ayudar cuando se perciben similares.
- Disposición: las personas tienden a ayudar cuando tienen una buena disposición.
- Diferencias de género: siendo la mujer el grupo más afectado por la violencia sexual, requieren en general de más ayuda de terceros.
- Presunción de víctimas inocentes: las personas tienden a ayudar más cuando perciben o consideran que hay víctimas inocentes.
- Normas sociales: las normas sociales dictan comportamientos esperados.
- Costos percibidos: las personas tienden a ayudar cuando perciben que el costo para ellos mismos es bajo.
- Ambigüedad de la situación: las personas prestan menos ayuda en situaciones que no son claramente una emergencia.





PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE