



UNIVERSIDAD
DE ATACAMA



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO, VIOLENCIA, ABUSO DE PODER Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA



UNIVERSIDAD
DE ATACAMA

OFICINA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Y EQUIDAD DE GÉNERO

UDA = EQUIDAD + RESPETO

#NO+VIOLENCIA!



UNIVERSIDAD
DE ATACAMA



ÍNDICE

3.- PREÁMBULO

4.- ¿QUÉ ES LA OIOEG?

5.- ¿QUÉ SITUACIONES PUEDO DENUNCIAR?

9.- ¿DÓNDE SOLICITAR INFORMACIÓN Y ASESORÍA?

10.- ¿CÓMO Y DÓNDE DEBO REALIZAR LA DENUNCIA?

12.- ¿QUÉ PROTECCIÓN TIENE LA PERSONA QUE DENUNCIA Y/O TESTIGOS?

14.- ETAPAS DEL PROCESO DE LA DENUNCIA/INVESTIGACIÓN



PREÁMBULO

La **Universidad de Atacama**, en pleno cumplimiento de su rol social como Institución de Educación Superior del Estado, de carácter regional y público, asume la importante tarea de respetar y garantizar los derechos de quienes integran su comunidad universitaria sin ningún tipo de discriminación, organizándose de forma tal que se permita a todos sus miembros gozar y ejercer sus derechos en condiciones de igualdad.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con **dignidad y respeto** a su intimidad y a su integridad física y moral.



¿QUÉ ES LA OIOEG?

Es un organismo de carácter técnico e interdisciplinario (**Psicólogo, Abogada y Trabajadora Social**) cuyas intervenciones y acciones tendrán un impacto a nivel individual, y de la comunidad universitaria. Tienen como eje transversal el Enfoque de Derechos y el Enfoque de Género



¿QUÉ SITUACIONES PUEDO DENUNCIAR?

La Oficina de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género puede recibir denuncias de conductas de **acoso sexual, acoso laboral, ciberacoso, violencia de género, discriminación arbitraria y abuso de poder**, cometidas por personas que integran la comunidad universitaria sin distinción alguna de los estamentos.

Violencia de Género Toda acción o conducta que afecte la dignidad, la integridad física, psíquica, y la libertad sexual de una persona, y que evidencie que ha sido realizada **tomando en consideración el sexo, la orientación sexual o la identidad de género**



¿QUÉ SITUACIONES PUEDO DENUNCIAR?

Abuso de Poder es cualquier acción, omisión y/o práctica que sobrepase atribuciones las propias del cargo, y que atente contra la integridad de las personas que se encuentran en una relación asimétrica, jerárquica o de subordinación. .

Discriminación Arbitraria Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable realizada por un miembro de la comunidad universitaria, fundada en motivos tales como el sexo, la orientación sexual y la identidad de género, sin perjuicio de las disposiciones establecidas en la ley N°20.609 que “Establece medidas contra la discriminación”.



¿QUÉ SITUACIONES PUEDO DENUNCIAR?

Acoso Sexual Es una manifestación de violencia de género, definida como una acción o práctica de naturaleza o connotación sexual, que se realice por cualquier medio (verbal, no verbal o físico), **no consentida por la persona afectada que afecte su dignidad**, provocando un menoscabo en su bienestar general, a nivel psicológico, emocional y/o físico, y que influya en su pleno desenvolvimiento tanto en el ámbito académico como laboral.

Acoso Laboral conducta que constituye **agresión u hostigamientos reiterados**, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.



¿QUÉ SITUACIONES PUEDO DENUNCIAR?

Ciberacoso es aquél que se realiza a través de tecnologías de la información y comunicación, esta definición atiende al medio en virtud del cual se produce la acción y/o práctica de acoso u hostigamiento.

¡NO OLVIDAR!

El consentimiento es un acuerdo que se realiza de manera mutua y comprensible, sin dejar lugar a cualquier tipo de dudas o ambigüedad. Se debe mencionar explícitamente estar de acuerdo con algún tipo de acción. Consentir en el pasado no significa hacerlo en el presente o futuro.



¿DÓNDE SOLICITAR INFORMACIÓN Y/O ASESORÍA?

Si te has visto afectado/a por alguna conducta de **Violencia de Género, Discriminación Arbitraria, Acoso (laboral, sexual, ciber) y abuso de poder**, puedes dirigirte a la **OIOEG** para solicitar una hora de atención.

Si te has visto afectado/a por alguna conducta de **acoso laboral**, también te puedes acercar a la oficina de **Recursos Humanos** de la Universidad.

FONO : 52 2 225 5694

MAIL: oficinagenero@uda.cl

UBICACIÓN: Ex rectoría, área norte.

HORARIOS: 08:00 a 17:30 lun a jueves
08:00 a 16:30 viernes

FONO: 52 2 225 5476

MAIL: erick.perez@uda.cl

UBICACIÓN: Edificio Institucional

HORARIOS: 08:00 a 17:30 lun a jueves
08:00 a 16:30 viernes



¿CÓMO Y DÓNDE DEBO REALIZAR LA DENUNCIA?

La denuncia se debe realizar de manera escrita, y/o por medios electrónicos. La **OIOEG** cuenta con un formulario de denuncia, el cual cumple con todos los requisitos legales y administrativos.

- ❖ El formulario de denuncia puede ser solicitado vía correo electrónico (oficinagenero@uda.cl).
 - ❖ En el caso de que se realice una denuncia por terceros, la **OIOEG** debe citar a la persona afectada para que **ratifique la denuncia**, de no ser así esta se archivará.
 - ❖ La **OIOEG** tiene un plazo de **3 días hábiles** para solicitar antecedentes, en el caso de que se requiera, luego de haber recibido la denuncia.
 - ❖ La **OIOEG** no cuestiona relato, y toda atención se realiza por medio del **Enfoque de Derechos** y la **Perspectiva de Género**
 - ❖ **NO SE TOMARÁN EN CONSIDERACIÓN DENUNCIAS ANÓNIMAS**
-



¿CÓMO Y DÓNDE DEBO REALIZAR LA DENUNCIA?

Para denunciar situaciones de **acoso sexual, violencia de género, y/o discriminación arbitraria**, puedes realizarlo en:

- ❖ Oficina de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género
- ❖ Decanatura de la Facultad o Dirección de Departamento
- ❖ Vicerrectoría académica (en el caso de ser funcionario/a Académico/a)

Para denunciar situaciones de **acoso laboral** puedes realizarla en:

- ❖ Oficina de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género
- ❖ Decanatura de la Facultad o Dirección de Departamento
- ❖ Dirección de Recursos Humanos



¿QUÉ PROTECCIÓN TIENE LA PERSONA QUE DENUNCIA Y/O TESTIGOS?

Prohibición de que la persona denunciada y la persona afectada se contacten en forma directa

Restricción de acceso de la persona denunciada a todas las actividades lectivas que concurra la persona afectada, cautelando el derecho a la educación de la persona denunciada

Movilidad de las y los estudiantes implicados en una denuncia de acoso, violencia o discriminación a grupos de clases paralelos. (En el caso de que sea pertinente)

Estudiantes

OBLIGACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

CELERIDAD

IMPARCIALIDAD

OBJETIVIDAD



¿QUÉ PROTECCIÓN TIENE LA PERSONA QUE DENUNCIA Y/O TESTIGOS?

QUEDA EXTRICTAMENTE
PROHIBIDO PARA LA
UNIVERSIDAD TOMAR
REPRESALIAS CONTRA LA
**PERSONA QUE REALIZA LA
DENUNCIA, LA PERSONA
AFECTADA Y/O LOS TESTIGOS**

QUEDA EXTRICTAMENTE
PROHIBIDO LA DIFUSIÓN (**POR
CUALQUIER MEDIO**) DE
ANTECEDENTES ALUSIVOS A LA
DENUNCIA Y/O PROCEDIMIENTO
DE INVESTIGACIÓN SUMARIA



ETAPAS DEL PROCESO DE DENUNCIA/INVESTIGACIÓN

1.- DENUNCIA

La denuncia puede realizarse directamente por la persona afectada, o bien, puede ser realizada por un tercero.

Se debe completar el formulario de denuncia consintiendo su derecho a denunciar.

2.- PERIODO DE INFORMACIÓN PREVIA

Existe un plazo de 3 días hábiles en donde la oficina puede solicitar antecedentes a la persona que denuncia, solo en el caso de que sea necesario.

3.- REMISIÓN AUTORIDAD COMPETENTE

La OIOEG tiene un plazo de 3 días para remitir los antecedentes a la autoridad competente.

Estudiantes = Decano de la facultad del/la denunciado/a.

Funcionarios/as y Académicos/as = Jefe Superior del Servicio (Rector).



ETAPAS DEL PROCESO DE DENUNCIA/INVESTIGACIÓN

4- ASIGNACIÓN DE FISCAL Y ACTUARIO/A

El/la Fiscal asignado/a tiene un plazo de 5 días para aceptar o rechazar el cargo.

Se cita a denunciante, denunciado/a y testigos para presentación de testimonios y pruebas.

5- MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO

La OIOEG otorgará asistencia Psicológica, Social y Jurídica a la persona afectada, garantizando su bienestar emocional.

En el caso que sea necesario, se realizará derivación y/o referenciación a centros de atención especializados.

6- CIERRE DE INVESTIGACIÓN

Una vez terminada la investigación, el/la Fiscal puede formular cargos o proponer sobreseimiento.

En el caso de sobreseer, el/la denunciante puede solicitar por escrito que se revise la decisión.

Si se formulan cargos, estos deben ser notificados por escrito.



UNIVERSIDAD
DE ATACAMA



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO, VIOLENCIA, ABUSO DE PODER Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA



UNIVERSIDAD
DE ATACAMA

OFICINA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Y EQUIDAD DE GÉNERO

UDA = EQUIDAD + RESPETO

#NO+VIOLENCIA!



UNIVERSIDAD
DE ATACAMA