



**PROTOCOLO  
DE PREVENCIÓN, SANCIÓN Y APOYO A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA, ACOSO Y  
DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA.  
UNIVERSIDAD LOS LEONES**

Actualización, jueves 20 de enero de 2022.

**Título I. Aspectos Generales**

Para el logro de su misión y visión, la Universidad Los Leones (en adelante, ULL, o simplemente “la Universidad”) promueve la creación y el desarrollo de procesos educativos de calidad, basados en una sana convivencia donde se reconozca la dignidad de las personas, la participación, la libertad de expresión y la autonomía de todos sus miembros.

El objetivo de este protocolo es el de prevenir, investigar y sancionar situaciones y/o conductas de Violencia, acoso y discriminación arbitraria.

La ULL busca contar y aplicar normativas y políticas que garanticen el respeto a las personas y la no discriminación. Así, la presente normativa tiene por propósito asegurar estándares básicos de convivencia dentro de la institución y en todas aquellas actividades vinculadas a su quehacer, proporcionando mecanismos para enfrentar y sancionar situaciones de violencia, acoso y discriminación, brindando apoyo y orientación a quienes han sido víctimas de ellas.

Todos los miembros de la ULL tendrán la obligación de conocer y respetar esta normativa y los protocolos y programas que de ella se deriven. Particularmente, responsables de su implementación serán las autoridades en todos sus niveles, quienes tendrán la primera obligación de hacer frente a situaciones que dañen la convivencia al interior de la institución, perjudicando el ambiente de aprendizaje y trabajo que la Universidad promueve.

**Título II. Definiciones y Alcances**

**Artículo 1.** Para efectos del presente Protocolo, serán consideradas **conductas violentas** los comportamientos, palabras o gestos que atenten contra la dignidad o integridad psicológica y/o física de los miembros de la ULL. Se incluye en este tipo de conductas, aunque su enumeración no sea taxativa, la violencia física y sexual, agresiones, malos tratos, humillaciones,

descalificaciones verbales y/u otras conductas análogas, ya sea que se dé entre personas de los mismos o distintos estamentos ULL.

**Artículo 2.** Se entiende por **discriminación arbitraria** toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por y hacia cualquier miembro de la comunidad educativa, y que se funde en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

**Artículo 3.** Serán consideradas conductas de **violencia sexual** todos aquellos comportamientos, palabras o gestos de connotación sexual no consentidos y que atenten contra la dignidad o integridad psicológica y/o física de los miembros del ULL. La institución considerará como conductas de violencia sexual, sin que esta enunciación sea taxativa, el acoso sexual, la agresión sexual, la exhibición, exposición y voyerismo sexual, el acecho sexual y, en general, cualquier interacción con significado sexual no consentida, ya sea que se dé entre personas de los mismos o distintos estamentos del ULL.

### Título III. De la Violencia Sexual en Particular

**Artículo 4.** Se denominará *acoso u hostigamiento sexual* a las insinuaciones y requerimientos de carácter sexual, no deseados y no consentidos, que afecten la dignidad e integridad de quien los recibe. El acoso sexual ocurre cuando se sugiere explícita o implícitamente que la aceptación o el rechazo de tales acciones tendrá incidencia en las condiciones laborales y/o académicas de una persona o grupo al interior de la Universidad, o bien cuando la conducta tiene el propósito o el efecto de interferir la convivencia, el rendimiento académico o laboral, creando un ambiente intimidante u hostil para el o los afectados. No es necesaria una acción sistemática de acoso u hostigamiento, ya que una sola acción puede constituir acoso sexual.

**Artículo 5.** La *agresión sexual* es un acto que se comete mediante el uso de la fuerza, la amenaza del uso de la fuerza o cualquier otra forma de coacción o intimidación. En el marco de esta normativa, y sin perjuicio de las responsabilidades civiles y/o penales que correspondan, la agresión sexual incluye, sin que esté limitada, al contacto sexual sin consentimiento.

**Artículo 6.** La *exhibición, exposición y el voyerismo sexual* buscan violar la privacidad de una persona. Incluye conductas como presenciar u observar relaciones o actividades sexuales de otra(s) persona (s); desnudarse parcial o totalmente delante de otros; grabar, fotografiar, y

distribuir sin el consentimiento de los involucrados y por uno o más medios (correo electrónico y/o redes sociales) imágenes de personas semidesnudas o desnudas, teniendo relaciones sexuales y/o desarrollando conductas sexuales.

**Artículo 7.** El *acecho sexual* se define como el conjunto de acciones con connotación sexual, dirigidas hacia una persona sin su consentimiento y que generan temor e inseguridad, causando perturbación emocional significativa. Implica conductas como seguir, observar o vigilar a una persona, presentarse en su lugar de residencia, trabajo o estudio, llamar por teléfono, enviar mensajes, grabaciones, fotos, videos u objetos de connotación sexual.

**Artículo 8.** Las acciones de violencia sexual ocurren sin el consentimiento del afectado. El consentimiento se entiende como el acuerdo o aceptación de participar en una actividad sexual específica. Éste se manifiesta de manera inequívoca mediante palabras o actos concluyentes de una persona capaz, acerca de que está en condiciones de consentir y se encuentra en pleno uso de sus facultades.

El consentimiento para un acto sexual particular no podrá en ningún caso interpretarse como consentimiento para actos sexuales posteriores. Del mismo modo, los actos sexuales previos o la existencia de una relación de pareja tampoco constituyen, por sí mismos, expresión de consentimiento.

#### **Título IV. Ámbito de Aplicación**

**Artículo 9.** Las sanciones para la verificación de una o cualquiera de las conductas señaladas en el Título II del presente protocolo serán aplicables a estudiantes, profesores y funcionarios que participan en todas aquellas actividades laborales, académicas y extracurriculares (fiestas, paseos, investiduras, graduaciones, u otras) desarrolladas o patrocinadas por algún órgano que forme parte del ULL, o por la Universidad propiamente tal.

Se aplicará también a terceras personas, que reciben o prestan servicios a la institución, lo que incluye usuarios, clientes, personal de aseo, funcionarios de seguridad, entre otros terceros de naturaleza análoga.

Para los casos en que los actos denunciados involucren a integrantes del ULL, y que dichos actos se produzcan fuera del ámbito de aplicación de esta normativa, o bien, cuando quien ejerce la acción de violencia o discriminación sea una persona ajena a la Universidad y el afectado es un integrante del mismo, la ULL proporcionará orientación y apoyo a las víctimas, de manera de reducir los efectos que dichas acciones tienen en el quehacer laboral y académico de los afectados

y, previa investigación de los hechos, ejercerá las acciones legales y/o judiciales pertinentes, en caso que corresponda.

Si se presentara una denuncia por acoso sexual entre funcionarios de la Universidad, sean administrativos o académicos, con vínculo laboral, será aplicable lo establecido en el Reglamento de Orden Higiene y Seguridad de la Institución, sobre "la investigación, medidas de resguardo y sanciones del acoso sexual".

### **Título V. Orientación y Acompañamiento**

**Artículo 10.** La Universidad contará con un Consejo de Apoyo a las Víctimas de Violencia y Discriminación, compuesto por profesores, funcionarios y estudiantes, que actuarán como un primer recurso de orientación sobre opciones, soportes y mecanismos de denuncia disponibles, tanto dentro como fuera de la institución.

**Artículo 11.** Los Consejeros recibirán capacitación para el buen desempeño de su tarea y tendrán la obligación de guardar confidencialidad de la información recibida, protegiendo la identidad e intimidad de denunciantes y denunciados. Para estos efectos, los Consejeros deberán suscribir un acuerdo de confidencialidad al momento de asumir la función y su incumplimiento será sancionado conforme a los reglamentos vigentes.

### **Título VI. Denuncia e Investigación**

**Artículo 12.** Cualquier persona vinculada a la Institución, en los términos del artículo 8° precedente, podrá formalizar una denuncia de hechos constitutivos de Violencia y/o Discriminación, para lo cual deberá consignarse el nombre del denunciante, la persona afectada y de la persona acusada, así como el detalle de los hechos que originan la denuncia.

La presentación de una denuncia deberá, en lo posible, identificar involucrados, fechas, lugares, testigos y pruebas. Las denuncias anónimas serán desestimadas y no darán curso a investigación alguna.

**Artículo 13.** La denuncia deberá dirigirse por escrito, por la vía más expedita, ante cualquier autoridad académica o administrativa de la institución, quien seguidamente deberá remitir los antecedentes ante la Secretaría General del ULL, órgano encargado de iniciar el proceso de investigación.

**Artículo 14.** Recibida la denuncia, la Secretaría General evaluará si procede investigar o no el caso determinando; si se deriva a otra autoridad, instancia u órgano institucional (Consejo Académico, Consejo de Rectoría u otro); o si bien se instruye un proceso de mediación con la anuencia de los involucrados. Esta decisión será informada por escrito a las partes en un plazo no superior de 5 días hábiles.

**Artículo 15.** Los mediadores serán propuestos por la Secretaría General iniciando un proceso de conciliación, consentido por las partes, como medida de no repetición de los hechos. Esta medida no será aplicable ante situaciones calificadas como graves o de reincidencia. Si la mediación no fuera aceptada por las partes o se incumplieran sus acuerdos, el denunciante podrá reiniciar el procedimiento hasta la eventual aplicación de una sanción.

**Artículo 16.** La Universidad solo iniciará una investigación cuando las denuncias hagan referencia a situaciones ocurridas durante los últimos 12 meses, contados desde que el ofendido o víctima estuvo en condiciones de interponer la denuncia por violencia o discriminación.

**Artículo 17.** La Secretaría General deberá notificar a la persona denunciada indicando los hechos imputados a fin de que esta concurra a declarar y presente los descargos que considere pertinentes. Si la persona denunciada no comparece, la investigación seguirá adelante, en rebeldía del acusado.

**Artículo 18.** En el curso de la Investigación se resguardará las normas básicas del debido proceso, se citará a declarar a denunciantes y denunciados, así como a los testigos que éstos ofrezcan, recibiendo la evidencia disponible aportada por los involucrados. Tanto denunciantes como denunciados podrán, a su costo, recurrir a la ayuda externa proporcionada por un abogado.

**Artículo 19.** El proceso de investigación no podrá extenderse más allá de 30 días hábiles. En casos excepcionales, dicho plazo podrá prorrogarse hasta por 10 días hábiles más, informándose de ello a denunciantes y denunciados.

**Artículo 20.** Las personas implicadas en la investigación deberán buscar el esclarecimiento de los hechos denunciados. La utilización maliciosa de este procedimiento dará derecho a la Universidad a adoptar medidas que podrán derivar en sanciones disciplinarias de acuerdo a los reglamentos vigentes. Solo quien sea denunciado tendrá derecho a guardar silencio o limitar su cooperación en la investigación.

**Artículo 21.** En caso que exista testigos, su comparecencia será obligatoria y la negativa a participar en la investigación será comunicada a la autoridad académica o administrativa que

corresponda, para que aplique las amonestaciones o sanciones que correspondan, las que se repetirán hasta la comparecencia del testigo. Los testigos deberán guardar reserva de lo obrado en el procedimiento.

**Artículo 22.** El desistimiento de la denuncia por parte de la víctima pondrá fin al procedimiento disciplinario que se hubiere iniciado, a menos que se trate de hechos calificados como graves por parte de la Secretaría General, en cuyo caso proseguirá de oficio. En cualquier caso, este desistimiento no impedirá adoptar o mantener medidas de protección y acompañamiento que se hayan definido, por el plazo que la Secretaría General estime conveniente.

**Artículo 23.** Cuando exista evidencia de que la conducta denunciada reviste el carácter de delito, la Universidad estará obligada a presentar la correspondiente denuncia ante las instancias pertinentes, ya sea Carabineros, Policía de Investigaciones, Ministerio Público o Tribunales de Justicia. Sin perjuicio de lo anterior, las víctimas de violencia sexual podrán iniciar acciones legales, independiente de la aplicación de esta normativa.

#### **Título VII. Medidas de Protección**

**Artículo 24.** La Secretaría General, con el apoyo de la Vicerrectoría Académica y/o la Dirección de Recursos Humanos, según corresponda, deberá adoptar en un plazo máximo de 5 días hábiles, todas aquellas medidas de protección que fueren necesarias a favor de la víctima que denunciare una acción de violencia o discriminación.

Las medidas de protección incluirán, sin que la siguiente enunciación sea taxativa: reubicación del puesto de trabajo, cambio de la jornada laboral, prohibición de contacto directo con la víctima (por vía presencial, electrónica, telefónica u otra), ajuste de calendario de evaluaciones, extensión de plazos para corrección, reducción de carga académica, reubicación de curso o sección, anulación fuera de plazo y/o suspensión de semestre.

**Artículo 25.** Las medidas de protección instruidas por la Secretaría General serán informadas a los Vicerrectores, Directores de Escuela, Jefes de Carrera y/o personas a cargo de los involucrados. Estos deberán colaborar para lograr su adecuada implementación, resguardando la dignidad e intimidad de los involucrados.

**Artículo 26.** De ser necesario, ULL orientará a los denunciantes en la búsqueda de otras medidas protectoras disponibles fuera de la institución. La violación de una medida de protección dispuesta por la Secretaría General podrá conducir a acciones disciplinarias en virtud de éste u otros reglamentos institucionales.

**Artículo 27.** Las medidas de protección podrán solicitarse por el afectado o quien lo represente, una vez que se realice la denuncia por violencia sexual. La Secretaría General tendrá hasta 5 días hábiles para acoger o denegar una solicitud de protección.

### **Título VIII. Sanciones**

**Artículo 28.** La investigación de la Secretaría General deberá culminar con un informe dirigido al Rector que contendrá una propuesta de sobreseimiento o sanción. El informe deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones: hechos investigados, pruebas recibidas, declaración de las partes y una propuesta de sanción o sobreseimiento, según corresponda, debidamente fundada.

**Artículo 29.** En el caso de estudiantes, la Secretaría General podrá recomendar un rango de sanciones en virtud de la gravedad de los hechos. La escala de sanciones incluye: 1) amonestación oral; 2) amonestación escrita; 3) suspensión de calidad de alumno regular por 1 ó 2 semestres académicos; y 4) expulsión de la institución.

Las sanciones establecidas en los números 2) y 3) podrán originar penas accesorias como la pérdida o la inhabilidad temporal para acceder a cargos de representación estudiantil, becas y otros reconocimientos o beneficios proporcionados por la Universidad.

La sanción, además, quedará consignada en el expediente académico del alumno.

**Artículo 30.** En el caso de los docentes, la Secretaría General podrá recomendar un rango de sanciones en virtud de la gravedad de los hechos. La escala de sanciones contempla: 1) amonestación oral; 2) amonestación escrita; 3) suspensión; y 4) desvinculación por incumplimiento grave de las obligaciones, conforme a la legislación laboral.

Las sanciones graves establecidas en los numerales 2 y 3 podrán originar penas accesorias como la pérdida o la inhabilidad temporal para acceder a procesos de jerarquización, becas, premios y otros beneficios proporcionados por la Universidad.

La sanción quedará consignada, además, en la carpeta del profesor y, por tanto, deberá ser ponderada en los procesos de calificación del desempeño e informada a las Comisiones de Jerarquización, quienes deberán considerarla para sus respectivos efectos. La sanción de multa conllevará, además, la inhabilidad para ocupar cargos directivos o de representación en el Consejo Académico o de Escuela por el término de tres años, contados desde la fecha de la resolución.

**Artículo 31.** En el caso de los funcionarios no académicos, el proceso de investigación podrá recomendar una sanción en virtud de la gravedad de los hechos. La escala de sanciones contemplará: 1) amonestación oral; 2) amonestación escrita; 3) suspensión; y 4) desvinculación por incumplimiento grave de las obligaciones, conforme a la legislación laboral.

Las sanciones 2 y 3 podrán ir asociadas a penas accesorias como la pérdida o inhabilidad para acceder a becas, reconocimientos y otros beneficios otorgados por la institución.

La sanción quedará consignada, además, en la hoja de vida del funcionario y deberá ser ponderada en los procesos de evaluación del desempeño. Las sanciones de multa o rebaja de remuneración conllevarán, además, la inhabilidad para ocupar cargos directivos, por el término de tres años contados desde la fecha de la resolución.

Lo anterior se aplicará siempre que se trate de actos o faltas que no estén contempladas en el Reglamento de Orden Higiene y Seguridad, en cuyo caso deberá operar lo previsto en dicho reglamento.

**Artículo 32.** Para los efectos de las sanciones consignadas en los tres artículos precedentes se considerarán como agravantes: ser reincidente en las conductas, la existencia de múltiples víctimas, la existencia de dos o más victimarios, la relación de subordinación o dependencia, o que la víctima sea una persona en situación de discapacidad.

Por su parte, se considerarán como circunstancias atenuantes: la irreprochable conducta anterior, la colaboración en el esclarecimiento de los hechos, la auto-denuncia y confesión de los hechos, y la reparación del daño causado o de las consecuencias que de este se deriven.

**Artículo 33.** Para aquellos casos en que, con ocasión de una investigación hecha en virtud del presente protocolo, la Secretaría General estime que se verifican antecedentes suficientes que ameriten ser conocidos por algún órgano que ejerza jurisdicción bajo los parámetros señalados en la ley 20.609, se le informará a la víctima en la forma más oportuna y expedita, dejando constancia de ello, con el objeto de que pueda hacer ejercicio de los derechos establecidos en el Título II de dicho cuerpo legal.

## **Título IX. Ratificación de Sanciones y Recursos**

**Artículo 34.** La sanción propuesta por la Secretaría General, deberá ser ratificada o modificada por el Rector, mediante la dictación del correspondiente Decreto. La decisión será informada a



las partes por escrito, y tendrán el derecho a apelar de manera formal y fundada ante la Secretaría General para que conozca del recurso el Consejo de Rectoría. Para apelar ante la Secretaría General, las partes tendrán un plazo de 10 días hábiles, teniendo el Consejo de Rectoría 15 días hábiles para resolver. El Consejo de Rectoría podrá confirmar la sanción, o bien modificarla si hay antecedentes para ello. Esta última decisión tendrá el carácter de inapelable.

## **Título X. Privacidad y Confidencialidad**

**Artículo 35.** La Universidad Los Leones considera que la denuncia y la investigación conducida en el marco de esta normativa afecta en primera instancia al denunciante y denunciado. Por tal razón, ULL protegerá, hasta donde sea posible, la identidad de los involucrados y solicitará a quienes participen en alguna etapa de este proceso, el deber de resguardo de la información de manera de evitar acusaciones por represalia, difamación o daños a la privacidad.

**Artículo 36.** La información recopilada durante una investigación no será provista a terceras personas, a no ser que exista un riesgo inminente o ésta sea requerida legalmente por un tribunal. Para fines de prevención o transparencia, la Universidad reportará información global, sin identificación de sujetos ni de los contextos en donde hayan ocurrido los hechos denunciados.

## **Título XI. Prevención, Sensibilización y Capacitación**

**Artículo 37.** La Universidad desarrollará protocolos, material digital y otros, para difusión, prevención y sensibilización integral de estas materias, a estudiantes, profesores y funcionarios, con el fin de reducir las condiciones que facilitan la ocurrencia de conductas o situaciones de violencia o discriminación

La información y contacto de consejeros, canales de denuncia y de otros recursos disponibles para abordar situaciones de violencia sexual se publicarán en la página web de la Universidad. De ser necesario, la ULL modificará políticas y reglamentos existentes para que se ajusten a la presente normativa.

## **Título XII. Relaciones de Individuos de jerarquías diferentes**

**Artículo 38.** Las relaciones de pareja entre individuos de distintas jerarquías que son mayores de edad (jefe-funcionario, profesor-alumno, funcionario-alumno, etcétera) y que forman parte de la Universidad, no constituyen por sí mismas conductas prohibidas y no serán sancionadas bajo esta normativa. Pese a ello, las relaciones consentidas entre individuos de distinta jerarquía, deberán

ser informadas al Vicerrector, al Director de Escuela u otra autoridad que corresponda, atendiendo la posibilidad de conflicto de interés que pueda existir, ya sea para efectos laborales y/o académicos.

### **Título XIII. Disposiciones Finales**

**Artículo 39.** Quienes participen en un proceso de orientación, investigación y sanción por violencia o discriminación y que tengan conflictos de interés con los denunciantes y/o denunciados, deberán comunicar este conflicto a la Secretaría General, instancia que deberá tomar las medidas necesarias para no afectar el proceso.

**Artículo 40.** La Secretaria General llevará un registro de los casos denunciados, manteniendo bajo estricta reserva la identidad de los involucrados. La información contenida en los expedientes tendrá un carácter confidencial y solo será utilizada para priorizar acciones preventivas, informativas y de capacitación dentro de la institución.

**Artículo 41.** Todos los componentes de esta normativa entrarán en plena vigencia a partir del año académico 2020. Sin perjuicio de lo anterior, los procedimientos de denuncia e investigación, así como las medidas de protección serán implementados de forma inmediata.

**Artículo 42.** Esta normativa estará sujeta a una revisión periódica. Toda sugerencia de mejora deberá ser enviada a la Secretaría General que revisará su pertinencia y posterior incorporación.

**Secretaria General, Universidad Los Leones.**