

Universidad de Chile
Facultad de Derecho

Protocolo de denuncias por actos discriminatorios en razón de género u orientación sexual

Preámbulo

La discriminación y la violencia basada en razones de género u orientación sexual es una de las problemáticas que en el último tiempo ha devenido en una de las mayores preocupaciones para autoridades gubernamentales, organizaciones civiles y la sociedad en general. Ambos fenómenos –la discriminación y la violencia sexual– son considerados como actos atentatorios contra los derechos fundamentales consagrados en nuestra Constitución y en los tratados internacionales en materia de derechos humanos ratificados por Chile. En términos generales, la discriminación sexual se entiende como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo o el género mientras que la violencia de género implica un menoscabo en el bienestar físico, psicológico o sexual de la víctima por idénticos motivos.

El principal blanco de discriminación y violencia en razón del sexo o género apunta, desde luego, a las mujeres pero también a personas cuya orientación sexual o identidad de género es distinta a la norma, como pueden ser gays, lesbianas, bisexuales, trans (travestis, transexuales y transgéneros) e intersexuales. Si bien es cierto que, al igual que el resto de las personas, aquéllos están protegidos y gozan de todas las garantías de sus derechos fundamentales, no puede desconocerse que se trata de grupos que históricamente han sido víctimas de discriminación y violencia, por lo que se encuentran en una condición de vulnerabilidad que hace necesaria la adopción de medidas que contribuyan especialmente al respeto y promoción de sus derechos.

La Facultad de Derecho de la Universidad de Chile no está ajena a la realidad antes esbozada, razón por la cual no puede permanecer como un mero espectador frente a estos hechos que claramente requieren de medios concretos para su adecuado tratamiento, sobre todo considerando el compromiso de nuestra Facultad con la promoción y salvaguarda de los derechos humanos y, en general, de nuestra Universidad con los valores que está llamada a defender dentro de los cuales el pluralismo ocupa un lugar central (art. 4° del Estatuto de la Universidad de Chile).

De esta forma, entendiendo la necesidad de contar con medidas que permitan enfrentar específicamente la discriminación y violencia de género, surgió este instructivo que viene a recoger y sistematizar normas vigentes en la materia, aplicables a todos los integrantes de la comunidad universitaria. En este sentido, los académicos y funcionarios –que tienen la calidad de empleados públicos (art. 59 del Estatuto de la

Universidad de Chile)- se rigen supletoriamente por el Estatuto Administrativo (art. 156 de éste último), en virtud de lo cual se les hace aplicable el artículo 78 de dicha normativa que prohíbe cualquier acto atentatorio contra la dignidad de los demás funcionarios, dentro de los cuales se contempla el acoso sexual en los términos del artículo 2° del Código del Trabajo y la discriminación arbitraria de acuerdo al artículo 2° de la ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación. En lo concerniente a los estudiantes, por otra parte, no existen normas específicas en la materia, sin perjuicio de los deberes generales de conducta establecidos para resguardar la convivencia interna, tanto a nivel de Universidad (art. 12 del Estatuto de la Universidad de Chile) como de Facultad (art. 3° del Reglamento General de Estudiantes de Pregrado), responsabilidad disciplinaria que se hace efectiva mediante el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes en el cual se establecen los correspondientes procedimientos y sanciones.

En este contexto, resulta del todo necesario y aun exigible que nuestra Facultad impulse políticas orientadas a visibilizar, reconocer y afrontar la discriminación y violencia de género existente en la comunidad universitaria. En esta línea se enmarca este protocolo, creado por estudiantes, funcionarios y académicos que –en el marco de una política integral implementada por la Facultad de Derecho– buscará evidenciar, prevenir y sancionar toda conducta considerada como discriminatoria o enmarcada dentro de la violencia de género.

Por último, no obstante que un procedimiento como el propuesto en el presente instrumento destinado a la recepción de denuncias y a la protección de las víctimas no transformará, por sí solo, la realidad actual ni logrará un cambio en el sentido de asegurar el pleno resguardo de la dignidad y derechos de todas las persona sin importar su sexo, género u orientación sexual, debe destacarse que constituye un avance –mínimo pero necesario– en tal sentido.

§ 1. Disposiciones generales.

Artículo 1.º Ámbito de aplicación. El presente instructivo es aplicable a las hipótesis en el mismo descritas respecto de miembros de la comunidad universitaria de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, esto es, estudiantes, académicos y funcionarios.

Artículo 2.º Concepto de acto discriminatorio. Se considerará acto de discriminación toda conducta atentatoria contra la dignidad de un miembro de la comunidad universitaria en razón de su orientación sexual, género o cualquier otra clase de consideración afín. Se considera también como conducta infraccional aquellas referidas al acoso sexual entre miembros de la misma comunidad.



Artículo 3.º Presunción de inocencia. Cualquier persona señalada como responsable de un acto discriminatorio será tratado como inocente en tanto no se determine fehacientemente su culpabilidad.

Artículo 4.º Protección de la víctima. El o la denunciante y/o víctima de un acto de discriminación deberá ser tratada con respeto, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad.

Asimismo, contará con las medidas de protección que resulten pertinentes en atención al tenor de la denuncia como a criterios de proporcionalidad que se deriven de las circunstancias de hecho contenidas en la denuncia.

Si la víctima no desea perseverar con su denuncia, no podrá ser forzada a continuar, sin perjuicio de que el procedimiento iniciado puede mantener su curso.

Artículo 5.º Defensa. Toda persona que sea sindicada como responsable de una conducta discriminatoria tendrá derecho a defensa y a ser oída. Podrá designar a un defensor de su confianza si lo estima procedente.

No podrán ser defensores las autoridades de la Facultad.

Artículo 6.º Transparencia del procedimiento. El o la denunciante y/o víctima así como el o las personas señaladas como responsable de un acto discriminatorio tienen derecho a acceder a la información general del procedimiento.

Artículo 7.º Debido proceso. El presente protocolo no constituye un sumario administrativo, pero en lo que no resulte expresamente regulado se sujeta a las reglas generales del debido proceso en materia administrativa, en particular a las disposiciones que resulten aplicables de la Ley N° 19.880.

§ 2. *Procedimiento de denuncias*

Artículo 8.º Denuncia. La denuncia consistirá en la comunicación de un acto discriminatorio en los términos descritos en el artículo 2º. Deberá incluirse una relación de los hechos, circunstancias y personas que participen directa o indirectamente en lo denunciado. Asimismo, en caso de existir algún medio de prueba señalarlo o acompañarlo si es posible.

La denuncia tendrá forma escrita y deberá realizarse a la casilla de correo electrónica dae@derecho.uchile.cl. En caso de imposibilidad de denunciar a dicho correo, se podrá utilizar cualquier otro medio idóneo que permita dar noticia, por escrito, de las mismas circunstancias.



Cualquier persona que reciba una denuncia, debe dirigirla al Director de Asuntos Estudiantiles de la forma señalada en este artículo.

Artículo 9.º Confidencialidad. Al recibir una denuncia, el Director de Asuntos Estudiantiles debe ponerla en conocimiento al Consejo Asesor de la Dirección de Asuntos Estudiantiles (“CADAЕ”), manteniendo el anonimato del denunciante y personas involucradas.

El CADAЕ tiene la obligación de mantener en reserva toda la información que reciba en relación a las denuncias. En caso de incumplimiento al deber de confidencialidad, la sanción será la expulsión del CADAЕ.

Artículo 10.º Cuenta de las denuncias. El Director de Asuntos Estudiantiles deben dar cuenta de todas las denuncias recibidas ante al CADAЕ, sea en su sesión ordinaria o en sesión extraordinaria convocada al efecto.

En atención a las denuncias recibidas, el CADAЕ decidirá si los hechos que motivan cada una de las denuncias recibidas son lo suficientemente graves para dar inicio al procedimiento contenido en este Protocolo.

Todas las denuncias incluso aquellas que no sean plausibles serán archivadas con el fin de dar resguardo a todos los datos existentes sobre la materia.

Deberá señalar si las denuncias tienen el carácter de urgente o no, y una breve fundamentación del carácter de cada una.

Artículo 11.º Casos urgentes. En caso que el Director de Asuntos Estudiantiles reciba una denuncia que contenga hechos de una gravedad tal que se deba actuar con debida urgencia, citará al CADAЕ para sesionar de forma extraordinaria y ponerlo al tanto de la denuncia.

Entre que el Director de Asuntos Estudiantiles tiene conocimiento de la denuncia y la sesión, no pueden transcurrir más de 3 días.

El Director de Asuntos Estudiantiles estará facultado para calificar la denuncia como grave y urgente para poder tomar las medidas de protección necesarias. Si la denuncia es calificada de urgente, debe ser informada al Decano para que tome las medidas correspondientes.

Artículo 12.º Criterios de urgencia. El Director de Asuntos Estudiantiles estará facultado para calificar de urgente una denuncia recibida. Para ello, debe tener presente los siguientes criterios:

1. Gravedad de los hechos o multiplicidad de los mismos;
2. Necesidad de tomar medidas de protección de forma inmediata;



FACULTAD DE DERECHO

UNIVERSIDAD DE CHILE

DIRECCIÓN DE ASUNTOS ESTUDIANTILES

3. Peligro de la víctima;
4. Cualquier otra circunstancia que permita justificar la actuación inmediata.

Artículo 13.º Obligación de inhabilitarse del Director de Asuntos Estudiantiles. El Director de Asuntos Estudiantiles deberá inhabilitarse de conocer una denuncia en los siguientes casos:

1. Denunciado(a) denunciante y/o víctima sea el Director de Asuntos Estudiantiles;
2. Denunciado(a), denunciante y/o víctima tenga relación cercana con el Director de Asuntos Estudiantiles, como parentesco, amistad o enemistad conocida;
3. Denunciado(a), denunciante y/o víctima tenga relación de subordinación, dependencia, relación académica o laboral conocida con el Director de Asuntos Estudiantiles;

El Director de Asuntos Estudiantiles deberá inhabilitarse de oficio o a petición de cualquier interesado en la denuncia, debiendo ser subrogado en el siguiente orden prelativo:

- a. Subdirector(a) de Escuela;
- b. Director(a) de Escuela;
- c. Académico(a) designado(a) por el Decano a solicitud del CADAЕ.

Artículo 14.º Obligación de inhabilitación del o los representantes estudiantiles. Los o las representantes estudiantiles integrantes del CADAЕ deberán inhabilitarse por las mismas causales señaladas en el artículo 12.

El(la) o los(las) representantes estudiantiles deberán inhabilitarse de oficio o a petición de cualquier interesado en la denuncia, debiendo ser subrogados en el siguiente orden prelativo:

- a. Vicepresidente(a) del Centro de Estudiantes de Derecho;
- b. Secretario(a) General del Centro de Estudiantes de Derecho;
- c. Consejero(a) de Escuela, designado por el CADAЕ;
- d. Consejero(a) de Facultad, designado por el CADAЕ;
- e. Estudiante designado por el Consejo de Representantes Estudiantiles.

Artículo 15.º Obligación de inhabilitación del o los funcionarios o las funcionarias. Los representantes de los funcionarios integrantes del CADAЕ, Presidente(a) y Vicepresidente(a) de la Asociación de Funcionarios, deberán inhabilitarse por las mismas causales señaladas en el artículo 12.

El(la) o los representantes de los funcionarios o las funcionarias deberán inhabilitarse de oficio o a petición de cualquier interesado en la denuncia, debiendo ser subrogados en el siguiente orden prelativo:

- a. Secretario(a) de la Asociación de Funcionarios;
- b. Funcionario(a) perteneciente a la Asociación de Funcionarios designado por el(la) Vicedecano(a) a solicitud del CADAЕ; y,
- c. Funcionario(a) designado por el(la) Vicedecano(a) a solicitud del CADAЕ;

Artículo 16.º Información al Decano. Si la denuncia es considerada plausible por el CADAЕ, el Director de Asuntos Estudiantiles informará al Decano de los hechos, para que dé inicio a una investigación sumario o un sumario administrativo si fuese procedente, de acuerdo a las disposiciones reglamentarias universitarias o legales pertinentes.

§ 3. *Medidas cautelares y disciplinarias*

Artículo 17.º Medidas cautelares. Se podrán aplicar las medidas señaladas en las disposiciones pertinentes.

Asimismo, se podrán adoptar otras medidas, en atención al caso particular, debiendo ser solicitadas a Dirección de Escuela, a través del Director de Asuntos Estudiantiles.

Algunas de las medidas que se podrán adoptar son:

1. Rendir evaluaciones de forma separada respecto del(la) denunciado(a);
2. No contabilización de asistencia si la cátedra la comparte con el(la) denunciado(a);
3. Cambio de cátedra;
4. Cambio de lugar de trabajo;
5. Asignación de otras funciones acordes al cargo;
6. Cualquier otra que pudiere servir a los fines del procedimiento y a la protección de la víctima.

Artículo 18.º Medidas disciplinarias. Se podrán adoptar las medidas disciplinarias consagradas en las disposiciones reglamentarias universitarias o legales pertinentes.