

UNIVERSIDAD DE TALCA
RECTORIA



PROMULGA ACUERDO N° 2366 DEL CONSEJO ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD DE TALCA QUE APRUEBA PROTOCOLO DE ACTUACION FRENTE A SITUACIONES CONSTITUTIVAS DE VIOLENCIA DE GENERO Y/O DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA.

TALCA 10 MAYO 2019
N° 818

VISTOS:

Las facultades que me confieren los decretos con fuerza de ley N°s. 36 y 152 de 1981, del Ministerio de Educación; el decreto universitario N° 333/346 de 2018, que designa Vicerrector Académico; el decreto universitario N° 611, de 2010, sobre reglamento de subrogación de cargos; y la resolución N° 1.600 de 2008 de la Contraloría General de la República.

RESUELVO:

Promúlgase el acuerdo N° 2366 del Consejo Académico de la Universidad de Talca, adoptado en su Sesión N° 790 de fecha 2 de abril de 2019, que aprueba Protocolo de actuación frente a situaciones constitutivas de violencia de género y/o discriminación arbitraria.

ACUERDO N° 2366

VISTOS Y CONSIDERANDO:

- a) La propuesta presentada por la Directora de Género, que cuenta con la opinión favorable de la Prorectoría y de la Dirección de Asuntos Jurídicos.
- b) La resolución universitaria N° 1544 de 2017, que aprueba Protocolo de actuación frente a situaciones constitutivas de violencia de género y/o discriminación arbitraria de la Universidad de Talca.

SE ACUERDA:

- 1) Déjese sin efecto la resolución universitaria N° 1544 de 2017, que aprueba Protocolo de actuación frente a situaciones constitutivas de violencia de género y/o discriminación arbitraria de la Universidad de Talca.
- 2) Apruébese el nuevo Protocolo de actuación frente a situaciones constitutivas de violencia de género y/o discriminación arbitraria de la Universidad de Talca, cuyo texto y anexos se adjuntan al acta que contiene este acuerdo, y que para todos los efectos se entienden parte integrante de la misma.

3) Facúltese al Sr. Rector para ejecutar este acuerdo sin esperar la aprobación del acta que lo consigna.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE


RODRIGO PALOMO VELEZ
SECRETARIO GENERAL


CLAUDIO TENREIRO LEIVA
RECTOR (S)

RPV/xsmf

UNIVERSIDAD DE TALCA
DOCUMENTO TOTALMENTE TRAMITADO
22 MAYO 2019
CON FECHA

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES CONSTITUTIVAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DE LA UNIVERSIDAD DE TALCA.

Artículo 1. Generalidades. La Universidad de Talca es una Institución de Educación Superior que, de acuerdo a su Política de Equidad e Igualdad de Género, promueve los principios de Igualdad, Equidad, Participación, No Discriminación y No Violencia, con una mirada igualitaria a todos los integrantes de la comunidad universitaria.

Este instrumento es fruto del esfuerzo conjunto de los distintos estamentos de la Universidad, los cuales se han involucrado en la construcción de un ambiente educativo de respeto a la persona, trato igualitario y no discriminación.

El presente Protocolo propende a la eliminación y sanción de toda conducta constitutiva de violencia de género y discriminación arbitraria, y al establecimiento de un modelo de convivencia en el cual estas conductas sean consideradas inaceptables e indeseables por toda la comunidad universitaria, es decir, las y los funcionarios académicos/as, las y los administrativos/as, las y los colaboradores/as, y estudiantes de la Universidad de Talca.

Los principios rectores del presente Protocolo son: Respeto, Confidencialidad, Resguardo del/la denunciante y Presunción de Inocencia del/la denunciado/a.

Artículo 2. Objetivo y Alcance. El objetivo del presente Protocolo es regular el procedimiento a adoptar frente a cualquier conducta constitutiva de violencia de género y/o discriminación arbitraria cometida por las y los funcionarios/as académicos/as, las y los administrativos/as, las y los colaboradores/as a honorarios, y/o estudiantes de la Universidad de Talca, que se deriven de sus funciones o actividades, en el ejercicio de sus funciones académicas o no académicas, o en el desempeño de sus actividades estudiantiles curriculares o extracurriculares.

Artículo 3. Definiciones. Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

Violencia de género: Cualquier acción o conducta basada en el género de una persona, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual y psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado. (1)

(1) Definición basada en la "Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer", Art. 1, Belém do Pará 1994.

Discriminación arbitraria: toda conducta que constituya distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden 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 orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad. (2)

Acoso Sexual: Los requerimientos de carácter sexual que una persona realice por cualquier medio, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral, oportunidades en el empleo u oportunidades de educación. (3)

Se considerará al acoso sexual como una manifestación de violencia de género.

Serán prácticas constitutivas de acoso sexual, las siguientes: manifestaciones no verbales presenciales, manifestaciones verbales presenciales, extorsiones, amenazas u ofrecimientos, manifestaciones por medios digitales y manifestaciones físicas.

La clasificación de gravedad de las denuncias por acoso sexual será la siguiente:

- a. Faltas muy graves: son constitutivas de delito y deben ser derivadas al sistema judicial.
- b. Considera la violación, el abuso sexual y las amenazas contra la integridad física.
- b. Faltas graves: situaciones de acoso que involucran contacto físico, o aquellas que no involucran contacto físico (tanto de tipo presencial o digital) pero que son reiteradas y que generan un ambiente hostil o amenazante para la víctima.
- c. Faltas leves: situaciones de acoso presencial o digital que no involucran contacto físico, y que no son perpetradas de manera recurrente.

(2) Ley 20.609, art. 2.

(3) Protocolos Contra el Acoso Sexual en la Educación Superior, MINEDUC 2018.

Cualquier infracción a las normas establecidas en este protocolo, serán sancionadas de la forma en que éste indique, sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles que un acto de estas características pudiere acarrear.

Artículo 4. Denuncia. De conformidad con lo establecido en los artículos precedentes, ante un hecho que pudiere ser constitutivo de violencia de género y/o discriminación arbitraria, el afectado o afectada deberá efectuar la respectiva denuncia ajustándose a lo dispuesto en el presente artículo.

En el caso de una funcionaria o funcionario académico/a o no académico/a, un colaborador o colaboradora, o un/a estudiante de la Universidad, la denuncia deberá constar por escrito, presentando al menos la siguiente información:

- a. Individualización de el o la denunciante indicando su RUT.
- b. Individualización de quien realiza la conducta denunciada, indicando nombre, apellido, ocupación, comuna de residencia y su vinculación con la Universidad.
- c.- Relación que vincula al o la potencial agresor/a con el afectado o afectada, detallando en qué ha consistido la conducta que se denuncia, su fecha estimada, lugar y circunstancias concomitantes. Además debe acompañar todo antecedente probatorio con que se contare, tales como lista de testigos, documentos, copia de comunicaciones, etc. La falta de acompañamiento de estos antecedentes, al momento de formular la denuncia respectiva, no será obstáculo para iniciar una investigación posterior, en caso que así correspondiere.

La denuncia deberá ser efectuada de manera directa por el afectado o afectada, admitiendo como única excepción el caso en que aquel o aquella, se encuentre imposibilitado de realizarla, pero haya otorgado poder simple a un tercero (a) para interponerla a su ruego. En dicho poder, deberá constar la razón del impedimento de el o la titular.

Las modalidades a través de las cuales se puede interponer la referida denuncia por parte de los miembros de la comunidad universitaria, son las siguientes:

1. Dirección de Género, en forma presencial y por escrito.
2. A través de la casilla de correo electrónico: denunciasviolenciadegenero@utalca.cl
3. Accediendo al ícono en la intranet de la Universidad de Talca denominado "Denuncias Violencia Género", en el cual se desplegará un formulario especialmente diseñado al efecto.

El ícono referido redireccionará de manera automática y anónima a la cuenta de correo: denunciasviolenciadegenero@utalca.cl del cual tomará conocimiento la Dirección de Género para iniciar su tramitación, de acuerdo al conducto regular de la Universidad.

Corresponderá a la Dirección de Género resguardar la confidencialidad del relato, y atención inmediata de quien realiza la denuncia, evitando la reiteración innecesaria de los hechos, la exposición pública de lo ocurrido o de datos que identifiquen a la persona denunciante o denunciada. Respecto de esta última, la confidencialidad supone el respeto a la honra y a su derecho de presunción de inocencia.

Artículo 5. Procedimiento. La Dirección de Género, una vez recibida la denuncia y en un plazo no superior a dos días hábiles, remitirá los antecedentes a la Comisión de Asesoría Técnica, que tendrá como objetivo evacuar un informe técnico en un plazo no superior a 3 días hábiles contados desde que tomare conocimiento de la denuncia, y que deberá ser remitido de manera directa al Rector, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, en el caso de funcionarios/as y por la Ordenanza de Conducta Estudiantil, en el caso de estudiantes.

Artículo 6. Antecedentes Adicionales. Quien conozca inicialmente un caso denunciado -sea una persona individual u órgano colegiado reconocido por la Universidad podrá entregar, mientras esté vigente el procedimiento administrativo respectivo, antecedentes adicionales al o la fiscal instructor/a de la causa.

Artículo 7. Comisión de Asesoría Técnica. Es aquella conformada por tres miembros nombrados por resolución universitaria de Rectoría, que pudieren ser abogado/a, psicólogo/a, trabajador/a social, o cualquier profesional afín a temáticas vinculadas con violencia de género y/o discriminación arbitraria.

La Comisión de Asesoría Técnica se reunirá una vez que la Dirección de Género comunique los antecedentes recopilados que dan cuenta de una nueva denuncia.

La Comisión de Asesoría Técnica recibirá la información señalada en los artículos precedentes, y elaborará un informe dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la recepción de aquella, para ser remitida al Rector, Decano o Decana, o autoridad académica o administrativa, según corresponda. El señalado informe incluirá los hechos constitutivos de la denuncia, una opinión técnica a su respecto y una propuesta de las medidas de resguardo del afectado o afectada, así como cualquier medida reparatoria que se estimare pertinente en ese estado del procedimiento.

Artículo 8. Régimen de Sanciones. En todos los casos que contempla el presente protocolo, las sanciones serán producto de una investigación sumaria o sumario administrativo, ya sea en el marco de lo dispuesto por la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, o por la Ordenanza sobre Conducta Estudiantil, según corresponda.

Tratándose de un funcionario de la Universidad, respecto al cual se establezca su responsabilidad en los hechos, podrá ser objeto de cualquiera de las medidas disciplinarias establecidas en el artículo 121 de la ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, las que al imponerse deberán tener en consideración la gravedad de los hechos y la concurrencia de circunstancias que atenúen o agraven la responsabilidad administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el mismo artículo.

Para el caso en que se establezca la responsabilidad de un/a estudiante, la sanción a aplicar podrá ser cualquiera de las contenidas en el artículo 13 de la Ordenanza sobre Conducta Estudiantil, la que se ponderará de conformidad a la gravedad de la infracción cometida.

A su turno, tratándose de una denuncia efectuada respecto de colaboradores/as de la Universidad, entendiéndose por tales no sólo quienes no revisten el carácter de funcionario público, sino también a quienes se vinculen a cualquier título con el quehacer universitario, se recabará por parte de la Dirección de Género la mayor cantidad de antecedentes a fin de ponerlos en conocimiento de la autoridad universitaria respectiva, dependiendo del área en que colabore el denunciado o denunciada.

Lo anterior con la finalidad que el Rector pueda ponderar las medidas a adoptar en el caso específico, las que pueden implicar incluso, el término del vínculo que une a la Universidad con el/la colaborador/a respecto de quien se haya establecido participación en los hechos. Lo anterior es sin perjuicio de las normas sobre probidad administrativa que pudieren resultar aplicables.

En todos los casos anteriores, ello no obstará - para el evento en que se advirtiera la ocurrencia de crímenes o simples delitos- a la obligación del/la funcionario/a público/a que tomare conocimiento de ellos en el ejercicio de sus funciones, de efectuar la correspondiente denuncia de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 61 letra k) del Estatuto Administrativo, poniendo en conocimiento de ello en forma paralela al Rector, y pudiendo contar con la asesoría de la Dirección de Asuntos Jurídicos de la Universidad.

Artículo 9. Desistimiento. El Desistimiento del o de la denunciante concluye el procedimiento, salvo en aquellos casos en que surgieren antecedentes fundados que permitieren presumir que el desistimiento se debe a coacciones por parte del/la denunciado/a.

Artículo 10. Medidas de Resguardo. Una vez recibida la denuncia, la Dirección de Género coordinará las medidas de resguardo necesarias en favor del afectado o afectada, en caso de ser la persona denunciada funcionario/a administrativo/a o académico/a de la Universidad, las que pueden consistir en separación de espacios de trabajo, redistribución de la jornada, entre otras.

En caso que las denuncias recaigan en un/a estudiante, la coordinación de medidas de resguardo corresponderá al respectivo Decano(a), Director (a) de Escuela o Director(a) de Instituto, estos dos últimos casos cuando no estuvieren adscritos a Facultad.

Las medidas de resguardo serán coordinadas dentro de los 10 días hábiles siguientes a la formalización de la denuncia.

Artículo 11. Medidas de Acompañamiento. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, la Dirección de Género podrá coordinar acciones con un/a profesional de salud mental.

El acompañamiento de salud mental, supone una evaluación previa del o la profesional psicólogo/a del Servicio de Salud del Estudiante u otro que corresponda.

El asesoramiento legal, que consistirá en orientaciones de procedimiento, se ejecutará a través de la Dirección de Asuntos Jurídicos, para aquellos casos que excedan la concurrencia de responsabilidad en el ámbito administrativo.

Artículo 12. Consentimiento Informado. Será necesario contar con un consentimiento suscrito por el/la afectado (a) de manera libre, informado y previo, en el cual conste su decisión positiva y voluntaria de ser atendido o atendida psicológicamente.

Artículo 13. Obligación de confidencialidad y debido proceso. Toda la información relativa a los hechos regulados por el presente protocolo, deberá ser tratada con absoluta confidencialidad y reserva, favoreciendo el uso de instalaciones adecuadas para llevar a cabo las acciones necesarias que resultaren pertinentes a fin de garantizar la integridad del afectado o afectada. Cualquier infracción a esta obligación será objeto de responsabilidades administrativas o de otra índole, para lo cual deberá tenerse especialmente en cuenta lo dispuesto en las disposiciones legales que resultaren pertinentes.

La única excepción a la obligación de confidencialidad se refiere al caso en que existiere un requerimiento judicial de información.

La Universidad garantizará que todas las partes serán igualmente escuchadas en resguardo del debido proceso.

Artículo 14. Obligación de respeto. Todo aquél o aquélla que tomare conocimiento de los hechos, particularmente el o la funcionario/a que conociere de la denuncia respectiva, se abstendrá de formular observaciones consistentes en opiniones de índole personal o subjetiva, así como también evitará realizar preguntas que pudieren menoscabar al afectado o afectada. Cualquier infracción a esta obligación, será objeto de responsabilidades administrativas o de otra índole, para lo cual deberá tenerse especialmente en cuenta lo dispuesto en las disposiciones legales que resultaren pertinentes.

Artículo 15. Registro. Corresponderá a la Dirección de Género llevar el registro general de las denuncias a que se refiere la presente regulación, según se trate de académicos/as, funcionarios/as, administrativos/as, colaboradores/as o estudiantes, respectivamente. Lo anterior, a fin de levantar un seguimiento estadístico y proponer programas o medidas de prevención, psicoeducación y otras afines a temáticas vinculadas con violencia de género y/o discriminación arbitraria.

La custodia, almacenamiento y sistematización de la información será responsabilidad de la Dirección de Género, la cual contará con un espacio físico que garantice el adecuado resguardo de ella, y a la cual tendrá acceso el Director o Directora correspondiente o quien le subrogue o designe.

Artículo 16. Acciones de Prevención. A fin de erradicar conductas constitutivas de violencia de género y discriminación arbitraria, la Universidad, a través de la Dirección de Género, de manera constante y periódica, realizará acciones tales como psicoeducación, campañas educativas, foros, charlas y talleres relativos a violencia de género y/o discriminación arbitraria, que comprendan no sólo procedimientos sino también descripción, efectos y cualquier otra materia que resultare pertinente.

Artículo 17. Denuncia Falsa. Todos aquellos casos en que, en cualquier etapa del procedimiento, se logre determinar que los hechos denunciados carecen de veracidad, acarrearán las responsabilidades que resultaren procedentes, tanto para el/la denunciante como para cualquier otro/a que a sabiendas, hubiere vertido dichos o proporcionado antecedentes contrarios a la verdad.

Artículo Transitorio. Vigencia. El presente protocolo comenzará a regir desde el 1 abril de 2019.

ANEXOS

1. Instructivo Deber de Confidencialidad.
2. Glosario.
3. Formulario de denuncia.
4. Consentimiento informado para atención psicológica.

Instructivo Obligación de Confidencialidad para las y los funcionarios/as académicos/as y administrativos/as de la Universidad de Talca, en relación al conocimiento de denuncias de situaciones constitutivas de violencia de género y/o discriminación arbitraria en la Universidad de Talca.

PRIMERO. Antecedentes. En el marco de las actividades que desarrollan habitualmente funcionarios/as académicos/as y administrativos/as de la Universidad de Talca, especialmente aquellos/as que por la naturaleza de su cargo interactúan a diario con un gran número de personas, tales como directores/as de Escuela, Asistentes Administrativas, Asistentes Sociales, entre otros, es posible que tomen conocimiento de situaciones constitutivas de violencia de género y/o discriminación arbitraria al interior de la Universidad de Talca.

El presente documento tiene por objeto orientar las acciones de acogida, derivación y denuncia, respetando la **obligación de confidencialidad** de la situación referida en el párrafo precedente, **el resguardo del o la denunciante y el respeto a la presunción de inocencia del o de la denunciado/a**, de acuerdo a lo establecido en los artículos 13 y 14 del Protocolo de Actuación frente a Situaciones Constitutivas de Violencia de Género y/o Discriminación Arbitraria.

La información de la cual eventualmente los y las funcionarios/as académicos/as y administrativos/as tomen conocimiento por cualquier medio, que correspondan a una situación constitutiva de violencia de género y/o discriminación arbitraria al interior de la Universidad de Talca, ya sea, en forma oral, en reuniones, en documentos o registros, y en general por cualquier procedimiento o actividad que realicen en el ejercicio de sus labores, tendrá carácter **confidencial**.

SEGUNDO. Toda situación que se presente en la Universidad de Talca que involucre la ejecución de actos de violencia de género y/o discriminación arbitraria, será inmediatamente derivada a la Dirección de Género para su primera atención.

TERCERO. Los y las funcionarios/as que en el marco de sus labores habituales tomen conocimiento de la existencia de una situación constitutiva de violencia de género y/o discriminación arbitraria, de manera directa por parte del afectado o afectada, deberán proceder de la siguiente forma:

1. Acoger con amabilidad a la persona afectada, procurando que ésta se encuentre en estado de calma para ser atendida por quien corresponda, en un espacio que permita su privacidad.
2. Tomar contacto a la brevedad con la Dirección de Género para orientar y facilitar la realización de la denuncia. Si esto no es posible, indicar a la persona afectada que esta Dirección es la que recibe las denuncias, informándole las diferentes vías por las cuales es posible realizarlas.
3. Evitar que la persona afectada comience a relatar los hechos en el momento, y a quienes no corresponden al procedimiento establecido en el protocolo de denuncias, a fin de resguardar la confidencialidad del relato y evitar su re victimización.

4. Evitar requerir información respecto a la persona denunciada y a los hechos que se le imputan, en respeto a los principios de confidencialidad y el derecho a la presunción de inocencia.

CUARTO. Si de cualquier forma el o la funcionario/a académico/a o administrativo/a recibe información, se le solicita una asesoría o se le confiesa una situación constitutiva de violencia de género y/o discriminación arbitraria al interior de la Universidad de Talca, está obligado/a a:

1. Mantener la información confidencial en estricta reserva y no revelar ningún dato de la situación a ninguna otra persona.
2. Tratar confidencialmente toda información recibida directa o indirectamente orientando a la persona afectada a dirigirse a la Dirección de Género.
3. No duplicar por medio alguno la información.
4. Proporcionar información solo a aquellas personas dependientes de la Dirección de Género o de la Dirección de Asuntos Jurídicos a través del o la Fiscal instructor/a del respectivo Sumario Administrativo, en casos en que le sea solicitada.
5. Adoptar las medidas necesarias para que la información mantenga el carácter confidencial y evitar situaciones que puedan producir un perjuicio al resguardo del o la denunciante o una vulneración a la presunción de inocencia de la persona denunciada.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ATENCIÓN PSICOLÓGICA

Estimada/o integrante de la comunidad Universidad de Talca:

Por favor lea atentamente el siguiente documento que tiene como objetivo explicarle el uso y confidencialidad de sus datos, así como sus derechos y compromisos con respecto al proceso de atención psicológica. Si tiene cualquier duda consulte a el o la profesional de acompañamiento de la Dirección de Género.

1. USO Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

Toda la información concerniente a su evaluación y tratamiento, incluyendo cualquier grabación de audio, video o reporte escrito, son confidenciales y no serán divulgadas ni entregadas a ninguna otra institución o individuo sin su consentimiento expreso, libre e informado, excepto cuando la orden de entrega provenga de una autoridad judicial competente. Lo anterior en cumplimiento de la Ley N°19.628 sobre Protección a la Vida Privada y Ley N°20.584 sobre Derechos y deberes que tienen las personas respecto a las acciones vinculadas a su atención de salud.

2. TITULARIDAD DE LOS DATOS CONTENIDOS EN LA FICHA CLÍNICA. La persona que recibe atención psicológica es titular de los datos contenidos en la ficha clínica, es decir, puede solicitar el acceso a la información contenida en la ficha, copia de la misma o parte de ella, la que será entregada, total o parcialmente, a solicitud expresa de su titular, en los términos establecidos en el artículo 13 de la Ley N°20.584.

3. MODELO DE TRATAMIENTO

El tratamiento que se le brinda es llevado a cabo con base en un modelo psicológico empíricamente validado, que en unos casos funciona mejor que en otros.

Durante las primeras sesiones, el/la psicólogo/a discutirá su situación con Ud. y obtendrá información relevante.

El plazo del tratamiento será el que el profesional juzgue necesario de acuerdo a la problemática que ha generado la consulta. En este caso se acordó un período de 12 sesiones, el que puede ser modificado (extendido o acortado) mediante un nuevo acuerdo, en función del grado de avance en el cumplimiento de los objetivos establecidos. Luego usted podría ser derivado/a a psiquiatría o a la red pública según lo decida el profesional tratante.

El proceso de atención psicológica requiere de su compromiso de asistencia, puntualidad y participación y además de su colaboración en diligenciar una serie de documentos y/o pruebas, con información personal que será utilizada por el/la profesional para la evaluación y tratamiento.

La ausencia a dos entrevistas seguidas sin que medie aviso efectivo por parte del o de la paciente, será interpretada como un abandono del tratamiento y podría disponerse del horario pautado, dándose por finalizado el tratamiento.

4. GRATUIDAD DE LA PRESTACIÓN

La atención psicológica que ofrece la Dirección de Género de la Universidad de Talca a los miembros de su comunidad de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 del Protocolo de Actuación frente a situaciones constitutivas de violencia de género y/o discriminación arbitraria de la Universidad de Talca, es absolutamente gratuita.

5. REVOCACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

Las decisiones sobre la continuidad o suspensión de las actividades programadas por el/la psicólogo(a) para la evaluación y el tratamiento de la situación abordada, son tomadas por Ud.

Ud. puede revocar el presente consentimiento informado para atención psicológica en cualquier momento que lo estime pertinente, sin ninguna consecuencia negativa para Ud.

6. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Yo, _____, Cédula de Identidad número _____ (estudiante carrera XX, funcionario académico, funcionario administrativo), de la Universidad de Talca declaro:

a) Mi aceptación del proceso de evaluación y tratamiento ofrecido por la Universidad de Talca a través de la Dirección de Género. Por la presente dejo constancia que he sido informado de las características técnicas del enfoque a aplicar y me han sido respondidas todas las dudas pertinentes.

b) Que los datos personales aportados para la confección de la propia historia clínica son verdaderos.

c) Que he sido informado de que el tratamiento se llevará a cabo con una determinada periodicidad indicada por el profesional tratante. Las consultas tienen una duración promedio de 50 minutos, pudiendo haber variaciones según lo que acontezca en su transcurso.

d) Que me comprometo a asistir a las sesiones previamente agendadas con el o la profesional tratante, seguir las indicaciones terapéuticas que el o la profesional tratante imparta, incluyendo la interconsulta con profesionales médicos y no médicos y eventual derivación institucional.

e) Que he leído y comprendido íntegramente este documento y en consecuencia acepto su contenido y las consecuencias que de él se deriven y accedo a lo anteriormente mencionado.

_____/_____/_____/_____
Ciudad / día / mes / año

Firma



Formato para denuncias por Violencia de Género y/o Discriminación Arbitraria

(Se solicita completar todos los antecedentes solicitados)

Individualización del/la denunciado/a (nombre, apellido, ocupación, vinculación con la Universidad)	
Relación con el/la denunciante	
Fecha, hora y lugar de los hechos	
Forma/tipo de acoso	
Descripción de los hechos y cómo le han afectado	
Antecedentes, testigos y evidencias (si los tiene)	
RUT denunciante y vínculo con la Universidad	
Datos de contacto denunciante (teléfono, correo electrónico)	

FECHA: _____

FIRMA: _____

GLOSARIO

1. **Acompañamiento:** Trabajo con las víctimas en las diferentes fases o etapas del caso, teniendo en cuenta sus propias necesidades. Este acompañamiento tiene una fuerte perspectiva psicosocial e incluye, aunque no siempre, la intervención de profesionales de la salud mental. El acompañamiento, debería: a) adaptar el diseño del proceso para disminuir los factores de estrés asociados con el contexto en el que se hacen las demandas; b) proporcionar criterios de trabajo con las víctimas para los diferentes actores que intervienen; y c) suministrar apoyo específico a las víctimas. (1)
2. **Acoso sexual:** requerimientos de carácter sexual que una persona realice por cualquier medio, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral, oportunidades en el empleo u oportunidades de educación. (2)
3. **Brecha de género:** Se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ej. "brecha salarial de género." Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género, a saber: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político. (3)
4. **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará):** Suscrita en el XXIV Periodo Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA), en junio de 1994. En ella se define la violencia contra las mujeres como una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, que limita total o parcialmente a la mujer en el conocimiento, goce y ejercicio de sus derechos y libertades.

(1) Beristain, Carlos Martín (2009), Qué reparar en los casos de violaciones de derechos humanos, Serie Justicia y Derechos Humanos, Neoconstitucionalismo y Sociedad, Quito, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 498 págs.

(2) Protocolos Contra el Acoso Sexual en la Educación Superior, MINEDUC 2018.

(3) Hausmann, Ricardo, Laura D. Tyson, Saadia Zahidi, Editores (2012). "The Global Gender Gap Report 2012". Foro Económico Mundial, Ginebra, Suiza

Esta Convención reconoce que la violencia contra las mujeres trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos o educativo, cultura, nivel educativo, edad o religión. Por ello, es deber de los Estados actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres.

5. **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW):** Busca eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres por medio de la consagración, constitucionalmente, del principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como establecer la protección jurídica de los derechos de éstas y la modificación de patrones socioculturales que propicien condiciones de desigualdad. Fue firmada el 18 de septiembre de 1979 y ratificada por Chile en 1989.
6. **Deber de confidencialidad:** Es una propiedad que ostenta algún tipo de información y mediante la cual se garantizará el acceso a la misma solo a aquellas personas autorizadas para conocerla, y por consiguiente no será revelada ante aquellos que no cuenten con la autorización de conocerla. (4)
7. **Derecho a la presunción de inocencia:** el derecho que tienen todas las personas a que se considere a priori como regla general, que ellas actúan de acuerdo a la recta razón, comportándose de acuerdo a los valores, principios y reglas del ordenamiento jurídico, mientras un tribunal no adquiera la convicción, a través de los medios de prueba legal, de su participación y responsabilidad en el hecho punible determinada por una sentencia firme y fundada, obtenida respetando las reglas del debido y justo proceso. (5)
8. **Discriminación arbitraria:** toda conducta que constituya distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden 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 orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad. (6)

(4) ISO/IEC 27002:2013. Organización Internacional de Normalización y la Comisión Electrotécnica Internacional.

(5) Nogueira Alcalá, Humberto (2005). Consideraciones sobre el derecho fundamental a la presunción de inocencia. Revista Ius et Praxis, 11 (1): 221-241, 2005.

(6) Art.2 Ley 20.609

9. **Género:** Relación sociocultural que involucra vínculos de poder que, a su vez, atraviesa y articula otros como los de clase, etnia, edad u orientación sexual, conformando así subjetividades y un orden social de alta complejidad. Por su carácter relacional, el género involucra tanto a las mujeres –o lo femenino– como a los varones –o lo masculino– (Laub, 2007). (7) El género es una categoría analítica que cruza, transversalmente, toda la estructura social y que afecta su conjunto. Permite comprender que lo femenino y lo masculino no son simples derivaciones de las diferencias biológicas, sino complejas construcciones sociales cargadas de significación, que se proyectan y activan en las estructuras discursivas y regulatorias de las sociedades. La diferencia sexual y su construcción regulan los intercambios entre individuos, moldean las jerarquías y expresan la desigualdad social, económica y política entre mujeres y hombres, y entre diferentes grupos de mujeres y de hombres. (8)
10. **Igualdad de género (igualdad entre mujeres y hombres):** Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas.
11. **No discriminación.** Derecho de toda persona a ser tratada sin distinción o restricción arbitraria basada en estigmas o prejuicios, a efecto de que le sea posible el aprovechamiento de sus derechos y libertades fundamentales y el libre acceso a las oportunidades sociales. Es una forma del derecho fundamental a la igualdad.
12. **Perspectiva de género:** El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros. (9)

(7) Laub, Claudia (2007), "Violencia urbana, violencia de género y políticas de seguridad ciudadana", en Ana Falú y Olga Segovia (eds.), *Ciudades para convivir: sin violencias hacia las mujeres*, Santiago de Chile, Ediciones Sur, pág. 75.

(8) Incháustegui, Teresa y Yamileth Ugalde (2004 y 2007), *Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género*, México, Observatorio Ciudadano de Políticas de Niñez, Adolescencia y Familias / Programa de Coinversión del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, 72 págs.

13. Prácticas constitutivas de acoso sexual (10):

- Manifestaciones no verbales presenciales:
 - Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.
 - Sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos.
 - Gestos de carácter sexual.

- Manifestaciones verbales presenciales:
 - Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias a cuerpos femeninos o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar).
 - Comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona.

- Extorsiones, amenazas u ofrecimientos:
 - Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima, por ejemplo, que se imponga a un/a estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de un/a académico/a.
 - Que para obtener un ascenso se deba destinar tiempo libre a compartir con quien tiene un cargo superior, etc.
 - Propositiones sexuales.
 - Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales (dinero, subir notas, pasar curso, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo, entrega de documentación con anterioridad, etc.)
 - Amenaza de perjuicios ante no aceptación de propuestas sexuales (no pasar curso, bajar notas, despido, trabas administrativas deliberadas, etc.).
 - Concesión de ventajas laborales o estudiantiles, o entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades sexuales.

- Manifestaciones por medios digitales:
 - Envío de mails o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
 - Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.
 - Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.
 - Obligación a ver pornografía.

(9) ONU, Ecosoc (1997). Economic and Social Council, E/1997/66/ UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. "Gender Equality, UN Coherence and you", ECOSOC conclusiones convenidas 1997/2

(10) Protocolos Contra el Acoso Sexual en la Educación Superior, MINEDUC 2018.

- Manifestaciones físicas:

- Contacto físico innecesario (abrazos, tocaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos en manos o cabeza, etc.).
- Acercamientos, arrinconamientos, persecuciones.
- Tocaciones sexuales contra la voluntad.

14. Sumario administrativo: procedimiento administrativo, a cargo de un Fiscal, destinado a establecer si un funcionario ha incurrido en responsabilidad y, además determinar la sanción en caso de estimarse que la infracción cometida le es imputable, esto por haber violado sus deberes y prohibiciones jurídicas.

15. Violencia de género: Cualquier acción o conducta basada en el género de una persona, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual y psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. (11)

(11) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Art. 1 Belém do Pará 1994.