



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 trato igualitario y no discriminación entre los miembros de la comunidad universitaria.

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/as 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 tareas o actividades, en el ejercicio de sus funciones académicas o no académicas, o en el desempeño de sus actividades estudiantiles curriculares o extracurriculares.

Sin perjuicio de lo anterior, la potestad de la Universidad de Talca de investigar y sancionar los hechos contemplados en el presente protocolo, se extenderá a las situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad o por personas vinculadas a ella en el marco de lo dispuesto en el artículo 2 inciso tercero de la ley N° 21.369, ocurran o no en espacios académicos o de investigación,

especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de dichas instituciones de educación superior.

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

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención, no sea objetiva, racional ni proporcional, y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la orientación sexo-afectiva, la identidad de género, la expresión de género, las características sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Acoso sexual: Cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.²

Para los efectos de este protocolo, quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con las instituciones de educación superior.

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

- a) **Faltas muy graves:** Aquellas que además de constituir una infracción al presente reglamento, son constitutivas de delito. Lo anterior es sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que deba perseguirse. Dentro de ellas se encuentran la violación, el abuso sexual y las amenazas contra la integridad física.
- b) **Faltas graves:** situaciones de acoso que involucran contacto físico, sin constituir delito, o aquellas que no involucran contacto sin embargo generan una situación de riesgo para la víctima.
- c) **Faltas leves:** situaciones de acoso presencial o digital que no involucran contacto físico, y que son perpetradas en una única ocasión.

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

² Ley 21.369

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.

Violencia o Acoso por orientación sexo-afectiva o Identidad de Género: Se entenderán acciones de este tipo, entre otras, las burlas reiteradas respecto de una persona por su orientación o identidad de género, el abuso verbal, los dichos difamatorios, el uso de apodos o mal uso de pronombre u omisión del nombre social de forma maliciosa.

Se entenderán como conductas propias de lo precedentemente señalado, entre otras, aquellas situaciones en que un/a estudiante o funcionario/a o académico/a, que habiendo comunicado debidamente su nombre social, sea tratado por alguna persona perteneciente a la comunidad universitaria por su nombre registral, a sabiendas. Lo serán también, por ejemplo, la utilización de apodos despectivos que hagan referencia a la orientación o identidad del/la afectado/a, burlándose o difamándole por ello.

Serán consideradas conductas especialmente graves, los comentarios [o discursos] de odio, las falsas acusaciones de comisión de delito; la intimidación; hostigamiento reiterado, llamadas o mensajes insultantes; daños; coacción; amenazas de revelación orientación o identidad sexual, imposición de uso de una determinada vestimenta, sin respeto a la identidad y expresión de género y la exclusión arbitraria de actividades académicas por ese motivo.

Se entiende como comentarios de odio, aquellos dichos que tienen la finalidad de validar la violencia o amenazas, denostando vivencia, expresión o demostraciones de las Identidades de género u orientaciones sexo - afectiva. Constituyen un ejemplo de lo anterior, las falsas acusaciones de comisión de delitos sexuales, la obtención de favores bajo intimidación de revelación de la orientación o identidad sin consentimiento, entre otros.

Estas conductas se considerarán reiteradas cuando se acredite que fueren realizadas en más de una ocasión.

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 él 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 de 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 él 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 proporcionar atención inmediata a quien realiza la denuncia, evitando la reiteración innecesaria del relato 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 o investigador/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 la existencia de una 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

incluirla los hechos constitutivos de la denuncia, una opini3n t3cnica a su respecto y una propuesta de las medidas de resguardo del afectado o afectada, as3 como cualquier medida reparatoria que se estimare pertinente en ese estado del procedimiento.

Art3culo 8. R3gimen de Sanciones. En todos los casos que contempla el presente protocolo, las sanciones ser3n producto de una investigaci3n sumaria o sumario administrativo, ya sea en el marco de lo dispuesto por la Ley N^o 18.834 sobre Estatuto Administrativo, o por la Ordenanza sobre Conducta Estudiantil, seg3n corresponda.

Trat3ndose de un funcionario de la Universidad, respecto al cual se establezca su responsabilidad en los hechos, podr3 ser objeto de cualquiera de las medidas disciplinarias establecidas en el art3culo 121 de la ley N^o 18.834 sobre Estatuto Administrativo, las que al imponerse deber3n tener en consideraci3n la gravedad de los hechos y la concurrencia de circunstancias que aten3en o agraven la responsabilidad administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el mismo art3culo.

Para el caso en que se establezca la responsabilidad de un/a estudiante, la sanci3n a aplicar podr3 ser cualquiera de las contenidas en la Ordenanza sobre Conducta Estudiantil, la que se ponderar3 de conformidad a la gravedad de la infracci3n cometida.

Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en la ley N^o 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminaci3n de g3nero en el 3mbito de la educaci3n superior.

A su turno, trat3ndose de una denuncia efectuada respecto de colaboradores/as de la Universidad, entendi3ndose por tales no s3lo quienes no revisten el car3cter de funcionario p3blico, sino tambi3n a quienes se vinculen a cualquier t3tulo con el quehacer universitario, se recabar3 por parte de la Direcci3n de G3nero la mayor cantidad de antecedentes a fin de ponerlos en conocimiento de la autoridad universitaria respectiva, dependiendo del 3rea en que colabore el denunciado o denunciada.

Lo anterior con la finalidad que el/la Rector/a pueda ponderar las medidas a adoptar en el caso espec3fico, las que pueden implicar incluso, el t3rmino del v3nculo que une a la Universidad con el/la colaborador/a respecto de quien se haya establecido participaci3n 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 obstar3 - para el evento en que se advirtiera la ocurrencia de cr3menes o simples delitos- a la obligaci3n del/la funcionario/a p3blico/a que tomare conocimiento de ellos en el ejercicio de sus funciones, de efectuar la correspondiente denuncia de acuerdo a lo dispuesto en el art3culo 61 letra k) del Estatuto Administrativo, poniendo en conocimiento de ello en forma paralela al/la Rector/a, y pudiendo contar con la asesor3a de la Direcci3n de Asuntos Jur3dicos de la Universidad.

Art3culo 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.

Art3culo 10. Medidas de Resguardo. Una vez recibida la denuncia, la Direcci3n de G3nero coordinar3 las medidas de resguardo necesarias en favor del afectado o afectada -en caso de ser la persona denunciada funcionario/a administrativo/a o acad3mico/a de la Universidad- las que pueden consistir en separaci3n de espacios de trabajo, redistribuci3n de la jornada, entre otras.

En aquel caso en que la denuncia se interponga en contra de 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 en materia 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, sin perjuicio de la intervención y coordinación realizadas por la Dirección de Género.

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 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 aquella 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 e información, documentos u otros medios útiles 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 subroga 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.

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 Administrativos/as, 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 revictimización.
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 al/La Fiscal instructor/ a o investigador/a a cargo del respectivo procedimiento 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 al o a la profesional de acompañamiento de la Dirección de Género.

1. USO Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

Toda información concerniente a su evaluación y tratamiento, incluyendo cualquier grabación de audio, video o reporte escrito, tiene el carácter de confidencial y no será divulgada ni entregada 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, salvo aquellos casos en que, por mandato legal, dicha información deba ser proporcionada

2. TITULARIDAD DE LOS DATOS CONTENIDOS EN LA FICHA CLÍNICA

La persona que recibe atención psicológica es titular de los datos contenidos en una ficha clínica, razón por la que puede solicitar el acceso a la información contenida en aquella, 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 brinda al/la afectado/a es llevado a cabo con base en un modelo psicológico empíricamente validado. 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 acuerda un total preliminar 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 atención psiquiátrica 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.

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:** Cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.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 [a 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 [a 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.

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.

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 Ley 21.369

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

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
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

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 *lus et praxis*, 11 (1): 221-241, 2005.

⁶ Art.2 Ley 20.609

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.

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
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.

⁸ Incháustegui, Teresa y Yamileth Ugalde (2004 y 2007), Materiales V 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.

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

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

- **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.

- **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 la ocurrencia de un hecho y la responsabilidad administrativa asociada, del que puede desprenderse la aplicación de una sanción por la violación de las obligaciones funcionarias respectivas.

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

El Presente glosario no obsta a considerar lo contemplado en la Guía del Buen trato y su glosario adjunto.

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