

# Protocolo

de actuación frente a  
denuncias de acoso sexual,  
violencia de género y  
discriminación arbitraria.



UNIVERSIDAD  
DE ATACAMA

DIRECCIÓN DE GÉNERO,  
DIVERSIDADES E INCLUSIÓN



INTRODUCCIÓN

5

¿QUÉ CONDUCTAS SE PUEDEN DENUNCIAR?

6

¿CÓMO Y DÓNDE DENUNCIAR?

8

¿DÓNDE SE ENCUENTRA EL FORMULARIO  
DE DENUNCIA?

9

¿QUIÉNES PUEDEN DENUNCIAR?

10

¿QUÉ DEBE CONTENER UNA DENUNCIA?

11

PROCEDIMIENTO FRENTE A UNA DENUNCIA

12

OBLIGACIÓN DE DENUNCIA

14

OBLIGACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

15



# INTRODUCCIÓN

La **Universidad de Atacama**, en pleno cumplimiento de su rol social como Institución de Educación Superior del Estado, de carácter regional y pública, asume el compromiso de **respetar y garantizar los derechos de quienes integran su comunidad universitaria sin ningún tipo de discriminación**, organizándose de tal manera que permita a sus integrantes el **reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos en condiciones de Igualdad de Género**.

Es por ello que, en agosto del año 2025, se aprueban la nueva **Política de Igualdad de Género**, la cual contiene el **Modelo de Prevención** y la nueva **Ordenanza de Investigación y Sanción frente a conductas constitutivas de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación Arbitraria**.

Este Protocolo de actuación frente a denuncias por razones de género en la Universidad de Atacama es una guía orientadora que **informa los componentes del formulario de denuncia, requisitos para denuncia, plazos, partes del proceso, obligación de denuncia y obligación de confidencialidad**.

# ¿QUÉ CONDUCTAS SE PUEDEN DENUNCIAR?

## a) Acoso Sexual:

constituye 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, de conformidad al artículo 2 inc. 2 de la Ley 21.369.

## b) Violencia de Género:

cualquier **acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género de una persona**, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado. Para estos efectos se considerará violencia de género aquella que se realice por medios físicos, sexuales, psicológicos y económicos, sin perjuicio de las manifestaciones de violencia de género ya definidas en la Política Integral de Igualdad de Género, las cuales se dan por expresamente reproducidas.

## c) Discriminación Arbitraria:

Se entiende por discriminación arbitraria, toda distinción exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la Republica y 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, la etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal, enfermedades, neurodivergencias, condiciones y/o discapacidades.

**Artículo 3. Medios comisivos:** Se entenderá por medios virtuales, telemáticos o también conocido como ciberacoso, la intimidación, acoso, amenazas, extorsión y cualquier otra conducta que vulnere a alguna persona y que se realicen a través de medios o dispositivos digitales. Los medios digitales podrán ser todo tipo de redes sociales (instagram, tiktok, facebook, telegram, etc.)



# ¿CÓMO Y DÓNDE DENUNCIAR?

La denuncia puede ser formalizada de **manera presencial** o **virtual**:

- De **manera presencial** acudiendo directamente al **Departamento de Género**, para recibir la orientación correspondiente desde el ámbito jurídico y entregando el apoyo social y psicológico.

Ubicada en **pasillo centro al cosado de Secretaría de Estudios (Área Norte)**.

- De **manera virtual** enviando el formulario de denuncia al correo electrónico **oficinagenero@uda.cl** o solicitando una atención presencial.

# ¿DÓNDE SE ENCUENTRA EL FORMULARIO DE DENUNCIA?

En el sitio web de la Universidad de Atacama:



Y, en el siguiente código QR puedes descargar el formulario de denuncia:



# ¿QUIÉNES PUEDEN DENUNCIAR?

Todas la personas que formen parte de la comunidad universitaria que hayan sido afectadas o hayan tomado conocimiento sobre conductas de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación Arbitraria.

**Persona afectada:** La que ha sido o está siendo afectada por las conductas de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación Arbitraria.

**Tercera persona:** La que ha tomado conocimiento de hechos por cualquier medio sobre conductas Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación Arbitraria, que pudieran estar afectando a otra persona integrante de la comunidad universitaria.

Según lo dispuesto en el *Art. 11° de la ORDENANZA DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR HECHOS CONSTITUTIVOS DE ACOSO, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA*, una vez presentada la denuncia, el Departamento de Género, **citará a la persona afectada por los hechos denunciados**. La citación tiene por objetivo poner en conocimiento del contenido de la denuncia, los derechos que la asiste y se consultará por su ratificación.

Es decir, para denuncias presentadas por “tercera persona”, **será necesaria la ratificación expresa de la o las personas afectadas para dar curso al proceso**.

# ¿QUÉ DEBE CONTENER UNA DENUNCIA?

La Ordenanza de Investigación y Sanción en su artículo 9° establece los requisitos formales para iniciar el procedimiento formalizado:

- ✓ a) **Fecha de la denuncia.**
- ✓ b) **Individualización de la persona denunciante** (nombre completo, cédula de identidad, correo electrónico personal). **Si la persona afectada es distinta que la persona denunciante, deberá indicar dicha información.**
- ✓ c) **Individualización de la persona denunciada**, si la hubiere identificada, en el caso en que no exista identificación de la parte denunciada, de igual manera se cursará la denuncia.
- ✓ d) **Vinculación de las partes con la Universidad.**
- ✓ e) **Relación breve de los hechos denunciados.**
- ✓ f) **Indicación de medios de prueba, si los hubiera.**
- ✓ g) **Firma de la persona denunciante.**
- ✓ h) **Acuerdo de confidencialidad firmado por la persona denunciante.**

# PROCEDIMIENTO FRENTE A UNA DENUNCIA

1.

El Departamento de Género al momento de recepcionar una denuncia, tendrá el plazo de **3 días hábiles** para emitir un Informe Técnico.

2.

2. El Informe Técnico se remite a la autoridad competente, dependiendo quién o quiénes sean las personas denunciadas. El informe técnico contendrá la fundamentación de la recomendación de **instruir procedimiento disciplinario** a partir de los hechos denunciados. El informe técnico deberá ser notificado a la persona afectada:

a) En caso que la parte denunciada pertenezca al **estamento funcionario o académico**, la autoridad competente es la **Rectoría**.

b) En el caso que la parte denunciada pertenezca al **estamento estudiantil**, la autoridad competente será la **Decanatura correspondiente**.

**3.**

En caso que sea pertinente, el Departamento de Género podrá solicitar información adicional para complementar y aclarar la denuncia realizada y los antecedentes presentados. Este periodo denominado **"de información previa"** no podrá ser superior a **2 días hábiles** contados desde la fecha de la presentación de la denuncia.

**4.**

La autoridad competente dispondrá de **3 días hábiles** para efectos de instruir **procedimiento disciplinario** o **desestimar denuncia**. En caso de que la denuncia sea desestimada, la autoridad deberá emitir una resolución fundada y notificar la misma a la parte denunciante.

**5.**

Una vez instruido el procedimiento disciplinario, el organismo encargado de realizar la investigación será la **Fiscalía de Género**.

# OBLIGACIÓN DE DENUNCIAR

Existen casos excepcionales donde, atendidas las circunstancias particulares, existe expresa obligación de realizar la denuncia ante las autoridades correspondientes.

1. En casos en que los hechos revistan **características de delito**, las personas que tengan calidad de **funcionarias públicas** deberán realizar la respectiva **denuncia ante Ministerio Público o Policías**. Art. 61 letra k) del Estatuto Administrativo.

2. En caso de que personas pertenecientes al **estamento funcionario o académico reciban denuncias o tomen conocimiento sobre alguna de las conductas prohibidas en la Ordenanza** (acoso sexual, violencias de género, discriminación arbitraria o abuso de poder), deberán **remitir la denuncia al Departamento de Género** en un plazo máximo de **24 horas**, debiendo adoptar todas las medidas que sean necesarias tendientes a mantener **estricta confidencialidad y reserva** de los antecedentes, quedando totalmente prohibida la difunción a terceras personas. Art. 15 de la Ordenanza de Investigación y Sanción.

# OBLIGACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

En casos relativos a violencias de género, acoso sexual, abuso de poder y discriminación existe obligación legal de confidencialidad, es decir, prohibición absoluta de difundir los antecedentes con terceras personas. La obligación recae sobre todas las personas integrantes de la comunidad universitaria que tomen conocimiento de los hechos, es decir, estamentos estudiantil, académico y funcionario.

1. Entre otras, son obligaciones de funcionarias y funcionarios públicos, **guardar secreto en los asuntos** que revistan carácter de reservados en virtud de la ley, del reglamento, de su naturaleza o por instrucciones especiales. Art. 61 letra h) Estatuto Administrativo.

2. La obligación de confidencialidad recae sobre **todas las personas que intervengan en los procedimientos**, tanto formalizados como no formalizados quienes deberán guardar estricta reserva de los hechos y antecedentes que tomen conocimiento en el marco de dichos procesos de atenciones y/o denuncias. Art. 5 letra e) de la Ordenanza de Investigación y Sanción.



# UNIVERSIDAD DE ATACAMA

DIRECCIÓN DE GÉNERO,  
DIVERSIDADES E INCLUSIÓN

*Esta impresión contó con el financiamiento del  
Proyecto InES Género - Universidad de Atacama*



**InES GÉNERO**  
UNIVERSIDAD DE ATACAMA



**generouda**