

Guía Fácil

Protocolo de prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género en la Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación-UNIACC



ÍNDICE

1. Introducción
2. ¿Qué situaciones se pueden denunciar?
3. ¿Cuáles son las manifestaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género?
4. ¿Qué es el consentimiento respecto de una interacción de significación sexual?
5. ¿Dónde solicitar información y asesoría?
6. ¿Cómo y dónde denunciar?
7. ¿Cuál es el plazo para realizar una denuncia?
8. ¿Cuáles son las etapas de una investigación?
9. ¿Qué son las medidas de protección?
10. ¿Qué son las medidas cautelares?
11. ¿Cuáles son los derechos de las personas involucradas?
12. ¿Cuáles son las medidas de apoyo a las víctimas?
13. ¿Cuáles son las medidas de reparación?
14. ¿Qué hacer en caso de delito penal?
15. Respeto de las denuncias falsas y acciones de auto tutela, funas y campañas de difamación

1. INTRODUCCIÓN

La Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación-UNIACC en cumplimiento con la Ley N° 21.369 que regula, previene y sanciona el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, asume como objetivo y propósito institucional el promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar estas conductas, y proteger y reparar a las víctimas, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en su comunidad universitaria, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

2. ¿QUÉ SITUACIONES SE PUEDEN DENUNCIAR?

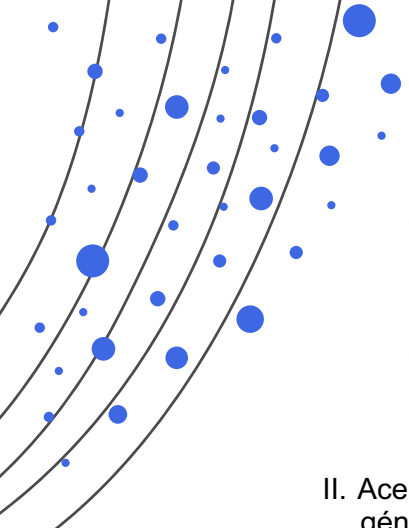
Se pueden denunciar conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, cometidas por cualquier miembro de la comunidad universitaria, sea que estudie, trabaje o preste servicios en la Universidad, en contra de personas vinculadas con ella, ocurridas tanto dentro como fuera de los campus y recintos universitarios. La denuncia permite que la Universidad investigue y sancione internamente, y deje registro formal de lo ocurrido (independientemente del resultado de la investigación).

3. ¿CUÁLES SON LAS MANIFESTACIONES DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO?

El acoso sexual, violencia y discriminación de género se manifiestan, entre otras, a través de las siguientes conductas y comportamientos:

I. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

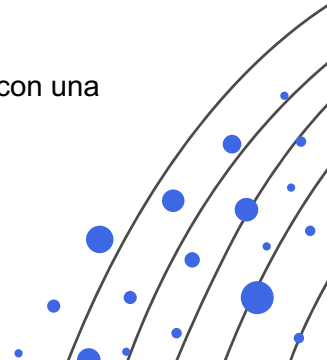
- a) Una promesa implícita o explícita, de trato preferencial, respecto de la situación actual o futura de trabajo, estudio o cualquier otro ámbito del quehacer universitario, de quien las reciba, como por ejemplo, subir notas, pasar de curso, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo, entrega de información con anticipación, entrega de dinero, etc.
- b) Una amenaza, implícita o explícita, que implique daños físicos, psicológicos, morales y/o castigos referidos a la situación actual o futura, de trabajo, estudio o cualquier otro ámbito del quehacer universitario, de quien las reciba, como por ejemplo, no pasar de curso, bajar notas, despido, trabas administrativas deliberadas, etc.
- c) Una exigencia de una conducta, en forma implícita o explícita, como condición para continuidad de su trabajo o de sus estudios, de quien las reciba.

- 
- d) Uso de palabras de connotación sexual o de discriminación de género, escritas, orales, incluyendo redes sociales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
 - e) Una amenaza de difusión de rumores de carácter sexual, por medio de fotografías o videos en situaciones que puedan ser incómodas para la víctima.

II. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, o de género, indeseadas y ofensivas para quien las reciba que pueden manifestarse como:

- a) Contacto físico innecesario (tocaciones, caricias, intentos de dar besos en la boca, etc.)
- b) Acercamientos, arrinconamientos, persecuciones.
- c) Los demás actos que pueden ser calificados como delito sexual de conformidad a los artículos 361 a 374 ter inclusive del Código Penal

III. Hostigamiento y perjuicio a la intimidad que puede manifestarse como:

- a) Realizar acciones que afecten la rutina diaria de una persona en su estudio, trabajo u otro ámbito del quehacer universitario por acciones de hostigamiento sexual, por conductas verbales y no verbales idóneas para generar animadversión para quien las recibe. Entre ellas, sonidos relativos a actividad sexual, silbidos o gestos de carácter sexual.
 - b) Expresar comentarios no deseados relativos al cuerpo o apariencia de una persona y que resulten hostiles, humillantes u ofensivos para quien los reciba.
 - c) Utilizar la imagen sin consentimiento y en desmedro de la dignidad de otra persona, como por ejemplo, difundir fotografías o videos con contenido sexual, sean reales o distorsionados.
 - d) Expresar comentarios, palabras, chistes o bromas de connotación sexual o de discriminación de género, escritas u orales, incluyendo redes sociales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba. Lo anterior sin afectar la libertad de expresión.
 - e) Enviar emails, mensajes instantáneos o cualquier elemento gráfico, por cualquier vía, indeseados para quien los reciba, con mensajes sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual o discriminatorio.
 - d) Realizar llamadas, enviar mensajes, notas incógnitas o cualquier elemento gráfico, por cualquier vía, indeseadas y carentes de contexto de consentimiento, con contenido sexual.
 - e) Efectuar exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con otra persona, acompañado de acciones de significación sexual no consentida por quien las reciba, por ejemplo, que se imponga a un estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de un docente o trabajador de la Escuela, que para obtener un ascenso se deba destinar tiempo libre a compartir quien tiene un cargo superior, etc.
 - f) Obligar a presenciar exhibicionismo.
 - g) Obligar a alguien para que tenga contacto o relaciones sexuales con una tercera persona.
- 

IV. Conductas discriminatorias, maltrato físico y psicológico y/o denostación de una persona que implique:

- a) Incurrir en actos de exclusión arbitraria, privación, negación o que dificulten el desarrollo de actividades estudiantiles o laborales.
- b) Usar palabras ofensivas y discriminatorias que puedan aludir a una situación de sexo, género, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, estado civil, paternidad, maternidad u otra situación o condición que afecte la dignidad de la persona.
- c) Realizar actos de violencia física o amenazas de ella.

Estas acciones son particularmente delicadas cuando producen en forma directa bajo rendimiento académico o laboral, ausencias, incapacidades, no cumplimiento de los requisitos y exigencias del curso o de las responsabilidades que conlleva su cargo.

4. ¿QUÉ ES EL CONSENTIMIENTO RESPECTO DE UNA INTERACCIÓN DE SIGNIFICACIÓN SEXUAL?

El consentimiento es un acuerdo claro y no ambiguo que se expresa de manera mutua y comprensible. Debe darse libremente e implica estar de acuerdo con participar en actividades de connotación sexual en ese momento y lugar. El haber consentido en el pasado no significa hacerlo en el presente o en el futuro. El silencio, la pasividad, la inmovilidad o la falta de resistencia de una persona no pueden asumirse como consentimiento.

El consumo de alcohol o drogas u otras circunstancias, como la existencia previa de relaciones de desigualdad, jerarquía o violencia, pueden afectar la capacidad de las personas para dar un consentimiento válido o libre, o de manifestar una negativa explícita.

La falta de consentimiento explícito, libre y actual, es, tanto para la ley como para la normativa universitaria, falta de consentimiento.

5. ¿DÓNDE SOLICITAR INFORMACIÓN Y ASESORÍA?

Las personas denunciantes podrán contactarse o concurrir a la Dirección de Género y Diversidad con el objetivo de poner en conocimiento la o las conductas que puedan ser calificadas de acoso sexual, violencia o discriminación de género de las cuales puedan haber sido víctimas. En esta primera atención, serán escuchadas, informadas de sus derechos, orientadas, acompañadas, derivadas para que reciban atención psicológica y, de corresponder, también a la Dirección Jurídica para estampar la respectiva denuncia, de conformidad a lo dispuesto en el **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE ARTES, CIENCIAS Y COMUNICACIÓN – UNIACC.**

CONTACTO DIRECCIÓN DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Dirección: Av. Salvador 1200, comuna de Providencia (Casa Central, Edificio E)

Correo electrónico: generoydiversidad@uniacc.cl

CONTACTO OFICINA ESPECIALIZADA DE DENUNCIAS

Correo electrónico: denuncias@uniacc.cl

6. ¿CÓMO Y DÓNDE DENUNCIAR?

La denuncia puede realizarse directamente en la Dirección de Género y Diversidad o en la Unidad Especializada de Denuncias (Dirección Jurídica).

La denuncia puede ser escrita o verbal -recomendamos que sea escrita y que te asesores previamente, para prepararla mejor-, por medios electrónicos o presenciales, y debe contener:

- Identificación de la persona denunciante.
- Identificación de la persona denunciada y/o antecedentes que permitan establecer su identidad.
- Correo electrónico personal o institucional de la persona denunciante.
- Relato de los hechos denunciados.
- Lista de los medios de prueba con los que cuente.
- Firma de la persona denunciante.


No revictimización: La Dirección de Género y Diversidad adoptará las medidas que sean necesarias para mantener la privacidad y discreción de la denuncia, y evitará, en lo posible, la revictimización de la víctima, denunciante o testigos durante la investigación y sanción de estas conductas.

Se informará a la víctima, denunciante o testigos que las entrevistas serán videograbadas, con la finalidad de evitar la reiteración innecesaria e injustificada de su relato de los hechos. Sin perjuicio de ello, cualquiera de ellos podrá rehusarse, negándose a la videograbación de su entrevista.

Secreto: El denunciante será informado que, de solicitarse, su identidad y denuncia serán reservados hasta la formulación de cargos, si correspondiere.

7. ¿CUÁL ES EL PLAZO PARA REALIZAR UNA DENUNCIA?

Las personas denunciante tendrán un plazo máximo de 2 años para poner en conocimiento de la autoridad, a través de la denuncia respectiva, los hechos que regula el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de



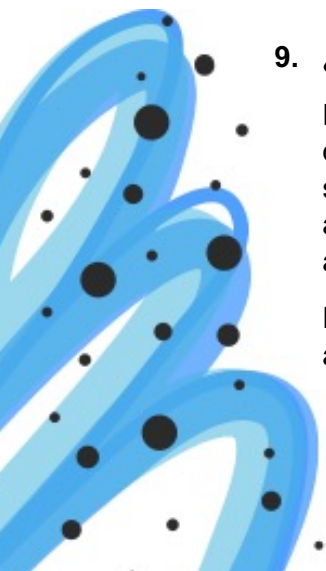
Género en la Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación – UNIACC, plazo que se contará a partir del hecho constitutivo de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género.

Sin perjuicio de lo anterior, para efectos probatorios, se sugiere que la denuncia se efectúe dentro del plazo de 30 días contados desde la ocurrencia del hecho o desde que se tomó conocimiento de los mismos.

8. ¿CUÁLES SON LAS ETAPAS DE UNA INVESTIGACIÓN?

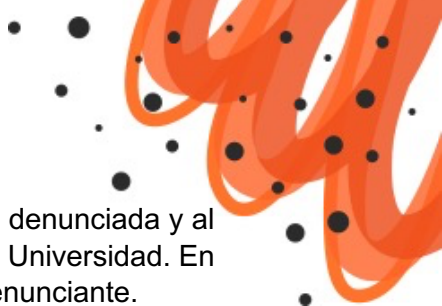
- i. **Primera acogida** se realiza en la Dirección de Género y Diversidad, unidad que podrá efectuar las derivaciones al Centro de Vinculación con el Medio en caso de que las personas afectadas y/o denunciantes requieran atención psicológica, médica, social y/o jurídica, y también recibir la correspondiente denuncia (la que será derivada a la Dirección Jurídica, en el más breve plazo). Puede decretar medidas de protección.
- ii. **Instrucción de la investigación.** Recibida la denuncia y revisados los antecedentes, la Secretaría General podrá instruir el procedimiento disciplinario correspondiente, designando –por medio de una resolución- un Fiscal a cargo de la investigación.
- iii. **Investigación.** El Fiscal acepta el cargo, cita a denunciante/s, denunciado/s y testigos, para presentación de declaraciones y otras pruebas. Puede decretar medidas de protección o cautelares.
- iv. **Cierre de investigación y formulación de cargos.** El Fiscal formula cargos o propone su archivo tempo ral o definitivo, y se notifica a denunciante/s y denunciado/s.
- v. **Descargos e informe final del Fiscal.** Denunciante/s y denunciado/s entregan sus descargos al Fiscal y se rinde la prueba. Finalizada esta etapa, el Fiscal prepara su Informe y lo envía al Secretario General para que falle en primera instancia.
- vi. **Fallo.** El Secretario General decide si sanciona o absuelve, en primera instancia, y notifica a denunciante/s y denunciado/s.
- vii. **Recursos:** Denunciante/s y denunciado/s pueden apelar por escrito ante la instancia correspondiente, en el plazo que indique el respectivo reglamento, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 14 del Protocolo.

9. ¿QUÉ SON LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN?



En casos graves y/o calificados, la Dirección de Género y Diversidad al recibir una denuncia (y antes de la designación de Fiscal) estará facultada para enviar una solicitud de implementación de medidas de protección a la autoridad académica o administrativa que corresponda, con carácter urgente y preventivo, correspondiendo a la Secretario General ponderar la procedencia o no de las medidas solicitadas.

En la aplicación de las medidas referidas deberán respetarse los derechos de ambas partes de la relación procesal. La solicitud deberá ser siempre fundada,



proporcional y progresiva en relación a la gravedad de la conducta denunciada y al riesgo efectivo para la seguridad de las partes, la investigación y la Universidad. En todo momento se deberá resguardar la seguridad de la persona denunciante.

i.- Respecto de las trabajadoras y los trabajadores o directivos:

- a) Solicitar por escrito, a la persona denunciada, y sin que ello implique un juicio anticipado sobre la denuncia, abstenerse de toda conducta que pueda perturbar a la persona denunciante.
- b) Prohibir el contacto entre las partes involucradas por un tiempo determinado.
- c) Efectuar adecuaciones laborales según corresponda, dentro del marco reglamentario que rige las relaciones laborales.


ii.- En cuanto a las estudiantes y los estudiantes:

- a) Otorgar facilidades académicas a la persona denunciante por un determinado, incluidas adecuaciones curriculares. Las acciones tomen las unidades académicas deben velar por el respeto a la dignidad de la persona denunciante y su derecho a la educación de acuerdo a las necesidades de cada unidad.
- b) Eximir de la obligación de asistir a clases de la parte denunciante, la persona podrá solicitar a la unidad académica otras facilidades que le permitan cumplir con sus responsabilidades, por un plazo determinado.
- c) Reubicar a la parte denunciada, ya sea de curso, grupo, de acuerdo a la modalidad de actividad que corresponda, según su plan de estudios y en la medida que esto sea posible.
- d) Solicitar por escrito, a la persona denunciada, y sin que ello implique un juicio anticipado sobre la denuncia, abstenerse de toda conducta que pueda perturbar a la persona denunciante.
- e) Prohibir el contacto entre las partes involucradas, por un tiempo determinado.
- f) Cerrar anticipadamente el semestre u otras acciones que la Dirección de Género y Diversidad en conjunto con la unidad académica estime pertinente.
- g) Suspender temporalmente la condición de estudiante de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género en casos excepcionales y debidamente fundados.

El Fiscal podrá mantener, modificar o suprimir las medidas de protección que se encontraren vigentes al momento de su designación.

10. ¿QUÉ SON LAS MEDIDAS CAUTELARES?

El Fiscal, de oficio o a petición de parte, podrá adoptar las medidas cautelares que estime pertinentes, ya sea de carácter permanente o temporal, de acuerdo a la gravedad de la acusación y los antecedentes recabados en la investigación.



Las medidas cautelares decretadas por el Fiscal tienen como fin el resguardar la integridad física o psicológica y los derechos de las personas afectadas o la eficacia del proceso de investigación, cuando existan antecedentes de que están en riesgo. Estas medidas pueden restringir ciertos derechos de las personas denunciadas, por lo cual deben ser fundadas y aplicadas de manera gradual, pudiendo mantenerse hasta la emisión del informe final.


Estas medidas son esencialmente revocables o modificables de acuerdo al mérito del proceso, la cesación o modificación de estas medidas se podrá hacer de oficio o a petición de cualquiera de las partes involucradas.

En este contexto, el Fiscal estará facultado para adoptar, entre otras de igual naturaleza, las siguientes medidas cautelares:

- a) Suspensión de funciones o reubicación temporal de la persona denunciada, según corresponda, por un plazo de hasta tres meses prorrogables por igual periodo.
- b) La inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, respecto de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género.
- c) No autorizar el ingreso de los estudiantes o profesores a clases.
- d) Prohibición de asistencia a determinadas actividades o a determinados recintos universitarios.
- e) Cancelación de inscripción o de participación en determinadas asignaturas o actividades universitarias.
- f) La suspensión temporal de la condición de estudiante.

11. ¿CUÁLES SON LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS?

- i. **Personas denunciantes, afectadas y denunciadas:**
 - A la confidencialidad y a ser tratado/a con respeto durante todo el proceso.
 - Recibir información sobre las principales etapas del procedimiento y notificación de las decisiones de las autoridades al respecto.
 - Conocer el contenido de la investigación desde la formulación de cargos; realizar observaciones y defensas.
 - Presentar antecedentes y pruebas durante la investigación.
 - Ser oído/a por las autoridades vinculadas con la investigación en las instancias establecidas, realizar solicitudes en cualquier momento (por escrito), y recibir una respuesta fundada.
- ii. **Personas afectadas y/o denunciantes:**
 - Denunciar, sin que ninguna persona intente disuadirla o amenazarla para que no lo haga.
 - Recibir orientación, asesoría y acompañamiento social y/o jurídico.
 - Recibir atención psicológica especializada, si fuese pertinente.

- 
- No sufrir revictimización: preguntas irrelevantes para el proceso o que afecten su intimidad, repeticiones innecesarias o cuestionamientos a su relato, exposición pública o responsabilización por los hechos denunciados.
 - Recibir información sobre la decisión de iniciar o desestimar la investigación dentro del plazo; si se desestima, a ser informada de las razones fundadas.
 - A presentar recursos si se cierra el caso antes de la decisión final: si se desestima al inicio, o se sobresee durante su desarrollo.
 - A solicitar medidas de reparación al finalizar el procedimiento, si considera que se han afectado sus derechos durante la investigación.
 - A solicitar medidas de protección y/o cautelares, y solicitar su revisión ante nuevos antecedentes o cambio de circunstancias.
 - A contar con asesoría jurídica de las clínicas jurídicas de la universidad si el caso es tratado en los tribunales de justicia.


iii. **Personas denunciadas:**

- A ser considerado/a y tratado/a como inocente, mientras no se pruebe su responsabilidad.
- A solicitar medidas de reparación al finalizar el procedimiento en caso de ser absuelto/a, si la persona ha estado sujeta a medidas cautelares o preventivas que afectaron sus derechos.
- A denunciar, si se han afectado sus derechos durante el proceso por cualquier persona o autoridad.
- A denunciar en caso de que se cometan infracciones o conductas constitutivas de delito en su contra, o se expresen o difundan afirmaciones falsas o sin fundamento.

12. ¿CUÁLES SON LAS MEDIDAS DE APOYO A LAS VÍCTIMAS?

La víctima, denunciado y/o miembros de la comunidad universitaria afectados por los hechos denunciados podrán solicitar en cualquier momento y de manera gratuita, ser evaluados y contar con atención psicológica, médica, social y/o legal, en el Centro de Vinculación con el Medio de UNIACC, en el caso que corresponda, y/o por instituciones externas con las que exista convenio institucional para estos fines, sean estas públicas o privadas. A su vez, la Universidad tomará, en la medida de lo posible y razonable, las acciones necesarias para que éstos, especialmente la víctima, logren superar el daño causado a raíz de la vivencia de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de género.

Serán considerados como mecanismos de apoyo, entre otras, los siguientes:

- Entregar a la víctima acceso a una adecuada asesoría jurídica, que le permita conocer y defender sus derechos.
- 

- Proporcionar oportunamente información clara y completa sobre los posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia ante la Justicia en aquellos casos que constituyan faltas o delitos.
- Proveer el acceso de la víctima a servicios enfocados en el restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales, mediante la atención de especialistas en dichas áreas.
- Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención para las víctimas y la comunidad universitaria afectada, dentro de la Universidad.
- Realizar acciones de vinculación y coordinación con programas o instituciones externas, sean estas públicas o privadas, con objeto de brindar apoyo psicológico, médico, social y jurídico gratuito a las víctimas y a los miembros de la comunidad educativa afectados.
- Realizar actividades tendientes a ayudar a las personas afectadas por conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la restauración y/o fortalecimiento de sus redes y vínculos con su entorno directo, considerando especialmente la familia, las amistades y compañeras(os) de carrera.

13. ¿CUÁLES SON LAS MEDIDAS DE REPARACIÓN?

Las formas de reparación serán evaluadas tomando en cuenta las necesidades de las personas que han sufrido el daño, examinando la propia solicitud de la persona reclamante, y evaluación profesional de la Dirección de Género y Diversidad.

Serán consideradas medidas de reparación, entre otras, las siguientes:

- La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado por parte del responsable.
- Entrega de disculpas escritas, privadas o públicas.
- Adscribirse a cursos o programas de educación en materia de prevención del acoso sexual, violencia o discriminación de género.
- Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que esta retome sus actividades de manera similar a su situación original.
- Estrategias de intervención tendientes a reestablecer el entorno en que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, la violencia o la discriminación de género.
- Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o la discriminación de género, ya sea en relación con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general en la Universidad.

14. ¿QUÉ HACER EN CASO DE DELITO PENAL?

El abuso sexual, la violación, las amenazas, la violencia psicológica habitual (en contexto intrafamiliar) y la violencia física son delitos que se deberían denunciar en Fiscalía, Comisarías de Carabineros o Policía de Investigaciones (PDI). En caso de agresiones físicas o agresiones sexuales recientes, es recomendable ir directamente al Servicio Médico Legal, para denunciar ante los funcionarios policiales de turno y registrar posibles huellas físicas o biológicas.

La Universidad puede apoyar a los integrantes de su comunidad universitaria, en la presentación de denuncias si la persona denunciante es mayor de edad y lo autoriza explícitamente.

Sin perjuicio de lo anterior, si durante el transcurso de la investigación llegare a determinarse que los hechos pueden ser constitutivos de delito, el Fiscal deberá ponerlos en conocimiento del Secretario General y recomendar la remisión de los antecedentes a la Justicia Ordinaria.

Teléfonos de emergencia:

Carabineros de Chile	133 (genérico) 149 (prevención y protección de la familia)
Policía de Investigaciones	134
Fono Denuncia Seguro / PDI	600 400 0101
Fiscalías del Ministerio Público	600 333 0000 (call center informativo, horario hábil) Portal Mi.Fiscalia/EnLinea (revisión on line investigación y causas penales): agenda.minpublico.cl/app/fiscalia-enlinea/#/login
Servicio Nacional de la Mujer (SERNAMEG). Violencia intrafamiliar o violencia contra las mujeres (24 hrs. / 7 d.)	https://www.sernameg.gob.cl/ 1455 (información y orientación por teléfono fijo o celular) +569 9700 7000 (whatsapp) www.sernameg.gob.cl/?page_id=31155 (chat)
Servicio Médico Legal (SML) Metropolitano. Delitos sexuales (24 hrs. / 7 d.)	227823602 Av. La Paz N°1012, Independencia, Santiago

Información y atención gratuita a Víctimas / Sobrevivientes de delitos o violencia sexual:

Programa de Apoyo a Víctimas de Delitos Violentos del Ministerio del Interior	600 818 1000 (Orientación e Información) apoyovictimas@interior.gov.cl www.apoyovictimas.cl Centros en distintas comunas
---	--

Centro de Atención y Reparación para Mujeres Víctimas/Sobrevivientes de Violencia Sexual del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género Metropolitano.	226714639 - 226967898 cvs.metro@fundacionleonbloyleon.cl Capuchinos N°697, Santiago Centro, Metro Santa Ana o Cumming https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=30023
--	--

15. RESPECTO DE LAS DENUNCIAS FALSAS, ACCIONES DE AUTO TUTELA, FUNAS Y CAMPAÑAS DE DIFAMACIÓN.

Quien denuncie alguna forma de acoso sexual, violencia o discriminación arbitraria falsa, podrá incurrir, cuando así se determine, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según lo establece el Código Penal, pudiendo ser sancionado además de conformidad a la falta disciplinaria que se acredite, habida cuenta de que la Universidad UNIACC tiene el deber de cautelar el debido proceso y sancionar el ejercicio de la fuerza o auto tutela.

Además de lo anterior, y conforme a la ley, quien realice denuncias falsas y/o maliciosas también podrá incurrir en responsabilidad civil.

Conforme a la ley chilena y los tratados internacionales vigentes y ratificados por Chile, se deben evitar las acciones de auto tutela y venganza colectiva, debiéndose dejar la investigación comprobación y sanción de todo tipo de infracciones en manos de las autoridades, respetando el principio de presunción de inocencia y del debido proceso.

Es por lo anterior, que en UNIACC están prohibidas todas las acciones extra reglamentarias tales como campañas de difamación, funas, tomas de oficinas y dependencias de la Universidad.

La infracción a la prohibición señalada en el párrafo anterior será considerada una infracción gravísima a la normativa interna aplicable a cada estamento y, en vista del peligro que estas conductas implican para el debido proceso y el espíritu de la Universidad, podrá acarrear medidas expulsivas a los involucrados, causal de terminación de contrato y despido sin indemnización y/o denuncia ar Público en su caso.