

MODIFICA EN LA FORMA QUE INDICA EL DECRETO UNIVERSITARIO N°0019942, DE 17 DE MAYO DE 2019, QUE APRUEBA EL NUEVO PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS SOBRE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA, Y DEJA SIN EFECTO LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS QUE SEÑALA; Y FIJA SU TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO.

DECRETO EXENTO N°0026723

SANTIAGO, de 25 de julio de 2024.

VISTOS:

Lo dispuesto en el D.F.L. N°3, de 2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.F.L. N°153, de 1981, que establece los Estatutos de la Universidad de Chile, ambos del Ministerio de Educación; el Decreto Supremo N°115, de 14 de junio de 2022, del referido Ministerio; el D.U. N°0044208, de 2017; el Decreto TRA N°309/111/2022; el Decreto Universitario Exento N°001281, de 22 de abril de 1991, que aprueba el Reglamento interno del Consejo Universitario; la Ley N°21.094, sobre universidades estatales; el D.F.L. N°1, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la Ley N°19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; el D.F.L. N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; la Ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior; la Ley N°21.643, modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo; la Ley N°21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género, el D.U. N°0019942, de 17 de mayo de 2019, que aprueba el nuevo protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria, y deja sin efecto los actos administrativos que señala; la Resolución N°6, de 2019, de la Contraloría General de la República; y los demás antecedentes que se citan en el presente acto administrativo.

CONSIDERANDO:

- 1º Que, la Universidad de Chile, en su rol de principal establecimiento de educación superior del país, asume con vocación de excelencia la formación de personas y la contribución al desarrollo material y espiritual de la Nación.
- 2º Que, la Ley N°21.094 sobre Universidades Estatales, señala expresamente entre los principios que guían el quehacer de las universidades del Estado y que fundamentan el cumplimiento de su misión y sus funciones se encuentran el respeto a las personas, la no discriminación, la equidad de género y la tolerancia. Agrega que estos principios deben ser respetados, fomentados y garantizados por las universidades del Estado en el ejercicio de sus funciones, y que son vinculantes para todos los integrantes y órganos de sus comunidades, sin excepción.

- 3º Que, en virtud del Decreto Exento N°0019942 de 17 de mayo de 2019, se aprobó el nuevo protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria y se dejó sin efecto el Decreto Exento N°001817 de 10 de enero de 2017 que, hasta esa fecha, regulaba la materia.
- 4º Que, dicho Protocolo fue el producto de un proceso participativo, en el cual constituyó un antecedente importante lo pactado en la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como “Convención de Belém do Pará”, ratificada por Chile a través del D.S. N°1640, de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- 5º Que, con fecha 15 de septiembre de 2021, se publicó la Ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Tal como sostiene el artículo 1º de esta ley, su objetivo consiste en promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, 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 comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual. En este sentido, la norma establece que es un deber de las instituciones de educación superior adoptar todas las medidas que sean conducentes para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, así como proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género.
- 6º Que, la ley precitada, en su artículo 2º inciso segundo estableció un concepto de acoso sexual especialmente aplicable a las instituciones de educación superior, disponiendo que “[c]onstituye 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” agregando que “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”.
- 7º Que, con fecha 15 de enero de 2024, se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- 8º Que, en primer término, el artículo 1º de dicha ley, incorpora al artículo 2º del Código del Trabajo el concepto de “violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral”, la cual es definida como aquella “ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros”. Además, modifica el concepto de “acoso laboral”, el cual pasa a ser definido como “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo,

maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

- 9º Que, en segundo lugar, el artículo 2º del texto legal referido en el considerando precedente modifica distintos preceptos del Decreto con Fuerza de Ley N°1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado. Entre las modificaciones introducidas, el nuevo inciso final del artículo 13 de dicho cuerpo normativo establece que *“la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual. Los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción”*. Asimismo, el nuevo numeral 10 de su artículo 62 dispone que *contraviene especialmente el principio de probidad administrativa “[e]jercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sufran las funcionarias y los funcionarios en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo”*.
- 10º Que, en tercer lugar, el artículo 3º de la Ley N°21.643 introduce reformas a la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda en cuanto a la sustanciación de las investigaciones sumarias y sumarios administrativos por denuncias de acoso sexual y acoso laboral.
- 11º Que las normas antes mencionadas han incorporado cambios y avances relevantes en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual, violencia de género, violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral y discriminación arbitraria, fijando estándares legales aplicables a la forma en que deben desarrollarse los esfuerzos para generar ambientes laborales y académicos libres de estos flagelos. Estos cambios, conforme a los deberes que la legislación sobre instituciones de educación superior impone a esta Casa de Estudios, se traducen en la necesidad de armonizar la normativa universitaria aplicable a la materia a los nuevos conceptos y estándares vigentes, así como de contar con un nuevo texto refundido, coordinado y sistematizado sobre la materia.
- 12º Que, el inciso cuarto del artículo 2 de la Ley N°21.094, sobre universidades estatales, prescribe que la autonomía administrativa autoriza a las universidades del Estado para estructurar su régimen de gobierno y de funcionamiento interno de conformidad a sus estatutos y reglamentos universitarios, teniendo como única limitación las disposiciones de esta ley y las demás normas legales que les resulten aplicables.
- 13º Que, el inciso primero del artículo 12 de los Estatutos de la Universidad de Chile, consigna que la comunidad universitaria está constituida por académicos, estudiantes y personal de colaboración, quienes ejercen de manera regular los quehaceres que se desprenden de su misión y funciones.
- 14º Que, en Sesión Plenaria del día 18 de julio de 2024, el Senado Universitario aprobó una propuesta de modificación del texto del artículo 13, letra f), del D.U. N°007586, Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile, en el sentido de adecuar los conceptos de acoso sexual y discriminación arbitraria contenidos en dicha normativa a las reformas introducidas por las Leyes N°s 21.369 y 21.643.
- 15º Que, en la Décima Primera Sesión Ordinaria del Consejo Universitario de esta Casa de Estudios Superiores, celebrada con fecha 23 de julio de 2024, ese órgano superior colegiado tomó conocimiento de la propuesta de adecuación al D.U. N°0019942, de 17

de mayo de 2019, que aprueba el nuevo protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria, y al D.U. N°0048.891, de 26 de noviembre de 2018, que aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Dirección Jurídica, entre otros.

16° Que, en Sesión Plenaria N°768 del Senado Universitario, celebrada con fecha 25 de julio de 2024, se informó a este órgano colegiado de las adecuaciones realizadas a las normas mencionadas en el considerando precedente a propósito de la vigencia de las leyes N°21.369 y 21.643.

17° Que, según lo establecido en el literal b) del artículo 19 del Estatuto Institucional corresponde a la Rectora, dictar los reglamentos, decretos y resoluciones de esta Casa de Estudios Superiores.

DECRETO:

1. Modifíquese el Decreto Exento N°0019942, de 17 de mayo de 2019, que aprueba el nuevo Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria, en el siguiente sentido:

a) Reemplázase el artículo 1, por uno del siguiente tenor:

“Artículo 1. Definiciones. Para efectos del presente Protocolo, y en concordancia con la normativa legal y reglamentaria vigente, se entenderá por:

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 la 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, cuando ocurra en el contexto universitario.*

Para estos efectos, se entenderá que la o las acciones o conductas constitutivas de acoso sexual ocurren en el contexto universitario de conformidad a los términos del artículo 2 de la Ley N°21.369.

b) Acoso laboral: *Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el/la empleador/a o por uno/a o más trabajadores/as, en contra de otro/a u otros/as trabajadores/as, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para la o las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.*

c) Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: *Aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores/as o usuarios/as, entre otros.*

d) Violencia de género: *Cualquier acción u omisión que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la persona en razón de su género, donde quiera que ocurra, ya sea en el ámbito público o privado; o una amenaza de ello.*

- e) Discriminación arbitraria:** Toda distinción, exclusión o preferencia que carezca de fundamentación razonable que, basada en motivos de etnia, sexo, género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, condición de salud, situación de discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades en el contexto laboral o educativo, o que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de las personas.
- f) Denunciante:** Persona que interpone denuncia por hechos previstos en el Protocolo, sea la persona directamente afectada por los hechos o una tercera.
- g) Denunciado/a:** Persona que es identificada como autora de hechos de acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y/o discriminación arbitraria en contra de otra persona.
- h) Afectada/o:** Persona que es señalada como víctima o afectada de forma directa por los hechos de acoso sexual, violencia de género, acoso laboral, violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral y/o discriminación arbitraria cometidos por un tercero, tenga la calidad de denunciante o no.
- i) Autoridad con potestades disciplinarias (o indistintamente, autoridad competente o autoridad):** El/la Director/a Jurídico/a es competente para ordenar la instrucción de procedimientos disciplinarios en estas materias, sin perjuicio que es competente el/la Vicerrector/a de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios para resolver tales procedimientos, en primera instancia, de conformidad a la normativa universitaria que regula la materia.
- j) Fiscal o investigador/a:** Funcionario/a que, en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario, es el/la encargado/a de practicar las diligencias indagatorias necesarias para establecer la existencia o efectividad de los hechos, la individualización de las personas responsables y su participación, sin perjuicio de las demás facultades que le otorga la normativa en el ejercicio de la función; se denominará fiscal o investigador/a según el tipo de procedimiento que se trate. La Unidad de Investigaciones Especializadas en Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, es la encargada de sustanciar y tramitar los procedimientos disciplinarios destinados a determinar la responsabilidad administrativa o estudiantil ante esta especie de hechos, salvo que aparezca involucrado/a un/a funcionario/a que tenga grado 3° o superior de la escala del personal, o si se acogieran a causales de inhabilidad, implicancia o recusación. En este último caso, la unidad deberá gestionar, a través del/de la Director/a Jurídico/a, la disponibilidad de funcionarios/as, de la Universidad o de otra institución del Estado, con la formación o especialización preferente en estas materias.
- k) Actuario/a:** Funcionario/a que, en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario, es designado/a por el/la fiscal o investigador/a para asistir la labor de éste, actuar como ministro/a de fe y certificar las actuaciones del procedimiento.

Para inculpar o formular cargos y sancionar a alguien por los comportamientos especificados en las letras a), b), d) y e) precedentes, en el marco de un procedimiento disciplinario, debe invocarse en su caso la definición de la norma legal o reglamentaria que consagra el deber o prohibición funcionaria o estudiantil infringido en el caso

respectivo, en concordancia con las obligaciones internacionales del Estado en materia de derechos humanos.”

b) Reemplázase el artículo 2, por uno del siguiente tenor:

“Artículo 2. Objeto y principios rectores del procedimiento. *El presente protocolo tiene por objeto establecer instrucciones sobre cómo proceder en la recepción y tramitación de denuncias por conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria cometidas por académicos/as o personal de colaboración, incluido servidores/as a honorarios y colaboradores académicos contratados de acuerdo a la normativa universitaria, o por estudiantes de la Universidad, realizadas en contra de otros integrantes de la comunidad universitaria o personas vinculadas de cualquier forma a las actividades de la Institución, hayan sido cometidas dentro o fuera de sus recintos, sin perjuicio que su procedencia, tramitación y las decisiones que respecto de ellas pueda adoptar la autoridad competente, se sujetarán a la normativa vigente en materia de procedimientos disciplinarios instruidos por la Institución, a saber, el Estatuto Administrativo y el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes.*

El/la Director/a Jurídico/a deberá decidir, de acuerdo al mérito de los antecedentes y mediante resolución fundada, si la denuncia por las conductas antes referidas amerita la instrucción de un sumario administrativo o de una investigación sumaria en contra de académicos/as o personal de colaboración, o una investigación sumaria respecto de estudiantes, conforme corresponda.

Todos los procedimientos instruidos para investigar y determinar la responsabilidad administrativa o disciplinaria en este tipo de casos, deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad, impugnabilidad, contradictoriedad y perspectiva de género, asegurando el equilibrio de derechos y posibilidades de intervención, tanto para las personas afectadas como para las personas denunciadas.

Como concreción mínima de estos principios, se asegurará a las personas afectadas por eventuales infracciones de este tipo el derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas de las decisiones y a interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el/la funcionario/a o estudiante denunciado/a, el resguardo de la información sensible, la confidencialidad del procedimiento y de los antecedentes vertidos en él respecto de terceros, así como a la adopción de medidas que prevengan la victimización secundaria.

A las personas que, sin tener la calidad de funcionarios/as públicos/as o estudiantes, presten servicios o desarrollen actividades en la Institución en calidad de honorarios, investigadores, contratistas, subcontratados/as o en condiciones similares o asimilables, no les sean aplicables las disposiciones del Estatuto Administrativo o los reglamentos aplicables a estudiantes de la Universidad, les resultarán aplicables las medidas o sanciones que resulten procedentes conforme a los respectivos convenios, contratos o normas que regulen su vinculación directa o indirecta con esta Casa de Estudios Superiores (como podrían ser la terminación anticipada o el requerimiento de retirar a personal subcontratado de faenas o servicios, según cada caso), teniendo en especial consideración que quienes cumplen una función pública se encuentran sujetos/as a respetar el principio de probidad administrativa.

Toda tramitación y sanción que se disponga en los casos del inciso precedente deberá respetar los principios de contradictoriedad, imparcialidad, impugnabilidad confidencialidad, celeridad y perspectiva de género que rigen el actuar de la Administración del Estado y la garantía de un procedimiento racional y justo, pudiendo

instruirse un procedimiento investigativo disciplinario breve y desformalizado con dichas características, a fin de esclarecer los hechos denunciados y, eventualmente ejercer la facultad de poner término anticipado al convenio o vínculo, o adoptar otras medidas que se resulten procedentes, debiendo respetar las normas del presente Protocolo y asegurar el equilibrio de derechos y posibilidades de intervención tanto para las personas afectadas y denunciadas.

Sin perjuicio de lo anterior, deberá propenderse a la incorporación de cláusulas de término anticipado o no renovación de los convenios para este tipo de contrataciones o regímenes de prestación de servicios, ante la ejecución de conductas cubiertas en este Protocolo, o de otras conductas que afecten la dignidad de los/as integrantes o personas vinculadas a la Universidad.

En lo no previsto por este Protocolo, se aplicarán las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en cada caso, en especial los Estatutos de la Universidad de Chile, la Ley sobre Universidades Estatales, el Estatuto Administrativo, el Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile y el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes, según corresponda, cuerpos legales y reglamentarios que prevalecerán, en cualquier caso.”

c) Reemplázase el artículo 3, por uno del siguiente tenor:

“Artículo 3. Denunciantes y contenido de las denuncias. *Podrá denunciar las conductas señaladas en el artículo precedente, la persona directamente afectada por los hechos denunciados, ya sea miembro de la comunidad universitaria como estudiante, académico/a o personal de colaboración, o una persona vinculada de cualquier forma a las actividades de la Universidad y que no tenga dichas calidades. También podrá denunciar un tercero no afectado, conforme a lo establecido en el artículo 7 (consentimiento de afectado/a) y 10 (confidencialidad y respeto) de este Protocolo.*

La denuncia deberá realizarse por escrito, por medios electrónicos o presenciales, y ser firmada por la/el denunciante. Si ésta/e no pudiere firmar, lo hará un tercero a su ruego. La denuncia deberá contener los siguientes requisitos mínimos para su presentación:

- a) Identificación y domicilio de la persona denunciante;*
- b) La narración circunstanciada de los hechos;*
- c) La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare a la persona denunciante;*
- d) Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.*

En ella podrá solicitarse que sean secretos, respecto de terceros, la identidad del denunciante o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia.

Si el/la denunciante formulare la petición del inciso precedente, quedará prohibida la divulgación, en cualquier forma, de esta información. La infracción de esta obligación dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan.

En lo que sea pertinente, las reglas precedentes se aplicarán a las denuncias por violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.”

d) Reemplázase el artículo 4, por uno del siguiente tenor:

“Artículo 4. Recepción de Denuncias y entrega de comprobante. Las denuncias formuladas de acuerdo al artículo anterior, podrán presentarse ante las siguientes autoridades y organismos universitarios receptores, a elección de la persona denunciante, quienes no podrán excusarse de recibirlas y canalizarlas, según corresponda:

- a) El/la Director/a Jurídico/a, autoridad competente para ordenar o desestimar la instrucción de procedimientos disciplinarios en la materia;
- b) La Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, si el/la denunciante es académico/a o personal de colaboración, en caso de que se trate de una denuncia por acoso laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral;

En los casos de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral se estará a lo dispuesto en el Protocolo para la prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral;

- c) La Dirección de Bienestar Estudiantil si el/la denunciante es estudiante;
- d) La Dirección de Igualdad de Género, en caso que se trate de una denuncia por acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria por razón de género si la persona denunciante es académico/a, personal de colaboración o estudiante;
- e) La respectiva jefatura del/de la funcionario/a denunciante o la máxima autoridad de la Unidad;
- f) Los mecanismos electrónicos provistos por la Universidad para formulación y envío de denuncia escrita virtual, que estarán disponibles en el sitio web institucional de la Universidad y de todas las Facultades e Institutos.

Al momento de recibir la denuncia, el/la funcionario/a receptor deberá entregar a la persona denunciante una copia material o acuse de recibo electrónico de ésta, haciendo constar la fecha de su recepción y la identificación del organismo o funcionario receptor, mediante timbre del organismo o identificación y firma del/de la funcionario/a.

Además, deberá informar a la persona denunciante sus derechos y los efectos legales que pudiese tener su denuncia.”

e) Reemplázase el artículo 5, por uno del siguiente tenor:

“Artículo 5. Remisión de denuncias a autoridad disciplinaria y envío de copias informativas. Todo organismo o funcionario/a receptor/a de una denuncia, si es distinto/a al/la Director/a Jurídico/a (artículo 4° letras b), c), d), e)), tendrá la obligación de informar a éste/a, dentro de las 24 horas siguientes, para los efectos establecidos en el artículo 6 de este protocolo (actuaciones frente a denuncias).

Con fines de registro, todo organismo o funcionario/a receptor/a de la denuncia deberá enviar conjuntamente copia informativa de la misma a:

- a) La Dirección de Igualdad de Género, en cualquier caso de acoso sexual, violencia de género o discriminación por motivos de género en que exista un/a estudiante, académico/a o personal de colaboración denunciada/o o afectada/o;

- b) La Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios, en cualquier caso que exista un/a estudiante denunciado/a o afectado/a;
- c) La Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, en caso que exista un/a académico/a o personal de colaboración denunciado/a o afectado/a, específicamente en casos de acoso laboral.

Todas estas informaciones serán remitidas a los organismos y autoridades respectivas adoptando medidas de confidencialidad, reserva y resguardo de la información, para evitar la lectura o difusión de su contenido por terceros.”

- f) Reemplázase el artículo 6, por uno del siguiente tenor:

“Artículo 6. Actuaciones frente a denuncias. Frente a la recepción de una denuncia, el/la Director/a Jurídico/a dispondrá del plazo de tres días hábiles para resolver si la tendrá por presentada. Las denuncias que no cumplan con los requisitos previstos en el inciso segundo del artículo precedente se tendrán por no presentadas.

Si habiendo transcurrido el término establecido en el inciso anterior, la autoridad no se ha pronunciado sobre la procedencia de la denuncia, entonces se tendrá por presentada.

El/la Director/a Jurídico/a dispondrá del plazo de cuatro días hábiles para decidir sobre la desestimación de la denuncia o la instrucción del procedimiento, los que se contarán desde la fecha en que se tenga por presentada la denuncia.

Con todo, si del solo relato de los hechos denunciados, se aprecia la eventual existencia de infracciones de las materias de que trata este protocolo o cuando se atente contra la vida o integridad física de integrantes de la comunidad universitaria, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que corresponda.

En caso de desestimar la denuncia, la autoridad deberá justificar su decisión en resolución debidamente fundada, y notificar dentro de los cinco días hábiles siguientes a la/s persona/s denunciante/s y afectada/s. La referida resolución estará afecta a los recursos regulados en el artículo 9 de este protocolo.

La resolución que disponga instruir un procedimiento disciplinario, deberá informar los plazos legales o reglamentarios del mismo, y en ella se procurará designar fiscales o investigadores/as pertenecientes a la Unidad de Investigaciones Especializadas en Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria.

Con todo, aun en caso de desestimación, el/la Director/a Jurídico/a podrá recomendar a otras autoridades universitarias que sean adoptadas medidas que estén a su alcance para dar acompañamiento y protección de los derechos de las personas presuntamente afectadas, así como restablecer la convivencia universitaria, incluyéndose las medidas administrativas de protección establecidas en el artículo 14 de este Protocolo u otras gestiones de administración que resulten pertinentes, sin que causen perjuicio de difícil o imposible reparación a los/as involucrados/as, o que impliquen violación de derechos constitucional o legalmente amparados. Deberán ser adoptadas oyendo a los/as involucrados/as, en particular a las personas afectadas, pudiendo requerir la participación de organismos universitarios especializados, con el debido resguardo de la confidencialidad y reserva de información.

En cualquier caso, el/la Director/a Jurídico/a deberá guardar un registro actualizado con todas las denuncias recibidas, registrando a lo menos fecha de recepción, identidad,

estamento y sexo de las personas denunciantes, afectadas y denunciadas, tipo de hechos denunciados, fecha de emisión de la decisión de instrucción o desestimación y de su notificación, y antecedentes que deberán informar a los organismos universitarios competentes para el seguimiento y registro de estos casos, a su solicitud.

Si de la denuncia se infiere la ocurrencia de crímenes, simples delitos como lesiones, abuso sexual o violación, y no se hubiera realizado denuncia penal por otra persona u organismo, éstos deberán denunciarse, a su vez, ante el Ministerio Público, en los términos de la obligación establecida en el artículo 175 del Código Procesal Penal y el artículo 61 letra k) del Estatuto Administrativo, pudiendo consultar para tales efectos la asesoría jurídica de la unidad o, en su defecto, a la Dirección Jurídica de la Universidad.

En todo caso, a fin de evitar su revictimización, la víctima o persona afectada tiene derecho a ser informada previamente y oída en la decisión de denuncia penal, debiendo la autoridad tener especial consideración de su voluntad para el caso de delitos respecto de los cuales el Ministerio Público no podrá proceder sin su anuencia. Las autoridades de la Universidad ofrecerán el apoyo de la institución para proceder al envío de la denuncia penal, si lo requiere la persona afectada.

Con todo, la procedencia de instruir procedimientos disciplinarios y de determinar responsabilidades disciplinarias, es independiente de la eventual existencia de responsabilidad administrativa, civil o penal que pudiese derivar de los mismos hechos.”

g) Reemplázase el artículo 7, por uno del siguiente tenor:

“Artículo 7. Consentimiento de la persona afectada ante denuncia por terceros. Siempre que un tercero denuncie alguna de las conductas objeto del presente Protocolo, y antes de instruir el eventual procedimiento disciplinario, el/la Director/a Jurídico/a deberá realizar una comunicación a la persona señalada como afectada, dentro de tres días hábiles desde la recepción de la denuncia, la que deberá ser enviada al menos a los correos electrónicos que registre en la Universidad.

En dicha comunicación la autoridad informará expresamente que se ha interpuesto una denuncia por un tercero en la que se le identifica como persona afectada, y se la citará para que concurra dentro del plazo de cinco días hábiles a la unidad respectiva para ser informada del detalle de la denuncia y para que manifieste su consentimiento respecto de participar o no del procedimiento disciplinario.

En los casos de denuncias por acoso sexual, violencia de género y discriminación por motivos de género realizadas por terceros, el organismo receptor de la denuncia deberá remitir los antecedentes de la denuncia y de la persona señalada como afectada a la Oficina de Atención de la Dirección de Igualdad de Género en el mismo plazo señalado para la afectada, para facilitar el acceso de aquella a asesoría y acompañamiento en la toma de decisión sobre su participación en el proceso. En caso de denuncias por acoso laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, la comunicación se realizará a la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas.

La persona señalada como afectada podrá concurrir presencialmente a la unidad respectiva dentro del plazo señalado, para acceder al contenido de la denuncia y obtener copia de ella, además de registrar por escrito su consentimiento de participar o no del procedimiento disciplinario, o bien acceder a esta información o manifestar su consentimiento por otro medio idóneo.

Con todo, en los casos de que trata este artículo, la facultad del inciso cuarto del artículo 6° de este Protocolo podrá ejercerse sin necesidad de mediar el consentimiento de la persona señalada como afectada.

El acto administrativo que eventualmente disponga la instrucción de un procedimiento disciplinario deberá hacer mención al cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo, o los motivos que hayan podido imposibilitar contactar al/la afectado/a para estos propósitos.

En caso de denuncia por terceros, el plazo de previsto en el inciso primero del artículo 6 de este protocolo (actuaciones frente a denuncias) para iniciar o desestimar el procedimiento, se prorrogará por tres días hábiles más, para efectos de permitir la realización de estas diligencias.”

h) Reemplázase el artículo 8, por uno del siguiente tenor:

“Artículo 8. Comunicaciones a denunciantes y afectados/as. *Deberá comunicarse tanto a denunciantes, afectadas/os y denunciados/as, o a su/s representante/s legal/es, todo acto administrativo que disponga la instrucción de un sumario administrativo o de una investigación sumaria, según corresponda, la designación de fiscal o investigador/a, plazo estimado del procedimiento, así como todas las diligencias y decisiones que se dicten en dichos procedimientos disciplinarios.*

En caso de desestimación, deberá comunicarse solo a denunciantes y afectadas/os y sus representantes, salvo que el/la denunciado/a haya tenido noticias formales de la denuncia por la aplicación de medidas administrativas de protección a su respecto.

Las comunicaciones referidas en el presente artículo deberán practicarse en un plazo de dos días hábiles desde la fecha de total tramitación del acto respectivo, y consistirán en la sola información de las decisiones que hayan sido adoptadas, a través de los medios que hayan establecido para estos efectos las/os denunciantes, afectadas/os y denunciados/as, preferentemente mediante mecanismos electrónicos, sin que resulte necesario acompañar copia de los actos respectivos y procurando guardar protección de los datos personales de quienes estén involucrados/as. En el caso de la comunicación de desestimación, deberá practicarse en el plazo establecido en el inciso quinto del artículo 6 de este protocolo.

Tratándose de la primera comunicación a todas las personas involucradas, esta se debe realizar al menos por dos medios distintos de comunicación que sean idóneos (correo electrónico y por teléfono, o por medio de dos correos distintos), que garanticen seguridad y privacidad de la información.”

i) Reemplázase el artículo 10, por uno del siguiente tenor:

“Artículo 10. Obligación de confidencialidad y respeto. *Se deberá respetar la confidencialidad de la información implicada en cada medida o decisión adoptada durante todo momento de recepción y tramitación de una denuncia y de los procedimientos disciplinarios instruidos en virtud de ella, en especial respecto de la identidad de las personas denunciantes, denunciadas, afectadas y testigos, sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias que regulan los procedimientos disciplinarios respectivos y las normas sobre acceso a la información pública, las que en todo caso prevalecerán a lo dispuesto en el presente Protocolo.*

Atendido lo anterior, para toda instancia de atención presencial, se proporcionará un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que ésta amerite, debiendo las personas denunciantes, afectadas y testigos ser escuchadas en su exposición sin menoscabo a su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. La persona afectada por los hechos denunciados podrá buscar apoyo y utilizar los medios e instancias dispuestas en el presente Protocolo, y se

procurará evitar la reiteración innecesaria de su relato, así como la exposición pública de ésta o de datos que permitan su identificación.

Todo/a funcionario/a de la Universidad que intervenga en las actuaciones contempladas en el presente Protocolo y en los procedimientos disciplinarios que eventualmente se instruyan en estas materias, tendrá la obligación de respetar el deber de confidencialidad regulado en el presente artículo, y de resguardar igualmente el debido respeto a la intimidad y a los derechos que asisten a las personas denunciadas, afectadas y testigos, así como el secreto del procedimiento disciplinario instruido, cuando corresponda.

Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra personas por denunciar acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, violencia de género o discriminación arbitraria, en los términos del presente Protocolo, sin perjuicio de eventuales denuncias o acciones frente a conductas o declaraciones constitutivas de delitos o afirmaciones sin fundamento y de las cuales se constatare su falsedad y el ánimo deliberado de perjudicar al/la denunciado/a.”

j) Reemplázase el artículo 12, por uno del siguiente tenor:

“Artículo 12. Acompañamiento a las personas afectadas. *En todo momento se asegurará a la persona afectada contar con medidas de orientación y acompañamiento que serán proporcionadas por la Dirección de Igualdad de Género, la Dirección de Bienestar y Desarrollo Estudiantil o la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, según corresponda. En el caso de académicos/as y personal de colaboración, la atención psicológica temprana de la persona afectada, será proporcionada por el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744. Tratándose de estudiantes, la atención psicológica temprana será proporcionada por la Dirección de Salud Estudiantil.”*

k) Reemplázase el artículo 13, por uno del siguiente tenor:

“Artículo 13. Medidas cautelares o preventivas. *Son aquellas medidas que, sujetándose a la normativa vigente en materia de procedimientos disciplinarios instruidos por la Institución, a saber, el Estatuto Administrativo y el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes, limitan temporalmente derechos estudiantiles o funcionarios del/de la presunto/a responsable, con objeto de cautelar la integridad física o psicológica de integrantes de la comunidad universitaria o personas vinculadas a las actividades de la Universidad o la eficacia de la decisión que pudiera recaer sobre el caso.*

Para la adopción de estas medidas se deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona afectada y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo y estudio.

Podrán adoptarse una o más de medidas preventivas o cautelares únicamente en el marco de procedimientos disciplinarios iniciados, de oficio o a petición de parte, en especial por parte de fiscales e investigadoras/es responsables de los mismos, de conformidad al marco legal y reglamentario que regula el respectivo procedimiento, debiendo comunicar su establecimiento, modificación y cese a todas las personas intervinientes en el mismo.”

l) Reemplázase el artículo 14, por uno del siguiente tenor:

“Artículo 14. Medidas administrativas de protección. *Son aquellas medidas de carácter administrativo que tienen por objeto proteger a integrantes de la comunidad universitaria o personas vinculadas a las actividades de la Universidad que, a causa de*

encontrarse involucrados/as en hechos, denuncias o procedimientos que se enmarquen en el presente Protocolo, puedan ver su integridad física o psicológica en riesgo o puedan tener consecuencias negativas en su desempeño laboral, académico o contractual.

Se concretarán por medio de una mayor flexibilidad académica, laboral o contractual en favor de la persona afectada o mediante adecuaciones en las actividades universitarias del/la presunto/a causante del riesgo o afectación, respetando el marco legal y reglamentario que regula sus respectivos vínculos estudiantiles, académicos, funcionarios o contractuales con la Institución. Para la adopción de estas medidas se deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona afectada y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo y estudios. En cualquier caso, estas medidas no podrán causar perjuicio de difícil o imposible reparación ni implicar afectación de derechos, como serían condicionar la evaluación y promoción de un/a estudiante a factores ajenos a sus méritos académicos, encargar a un/a funcionario/a labores que no son propias de su cargo u ocasionar la pérdida de beneficios económicos estudiantiles o laborales.

Podrán adoptarse en cualquier momento, de oficio o a petición de parte antes de haberse ordenado la instrucción de procedimiento disciplinario, o durante este, siempre y cuando existan antecedentes relevantes y sea oída la persona en la que incida la medida de protección. La medida será formalizada mediante un acto administrativo escrito y fundado de la autoridad superior, tales como, Decano/a; Director/a de Instituto; Director/a de Escuela, Vicerrector/a, del organismo universitario que corresponda en el que se desempeñe el/la estudiante, académico/a o personal de colaboración sobre quien incida dicha medida debiendo notificarse a toda persona que se encuentre involucrada en sus efectos. El/la Director/a de Gestión y Desarrollo de Personas podrá proponer las medidas administrativas de protección ya mencionadas a la autoridad competente en los casos de denuncias por acoso laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Se requerirá siempre el consentimiento de la persona afectada, a quien se busca proteger, si la medida altera de cualquier manera sus actividades en la Universidad. Con todo, se preferirán las medidas que incidan sobre el/la presunto/a causante del riesgo, a objeto de evitar la posible victimización secundaria de las personas afectadas.

Podrá adoptarse una o más medidas administrativas que se estimen adecuadas al cumplimiento del objetivo de protección perseguido, en especial alguna de las siguientes:

A. Con respecto a estudiantes:

- i. Inscripción o reinscripción de determinada asignatura o actividad universitaria en una sección distinta o con otro/a académico/a o responsable, en caso que se procure evitar acercamiento entre una persona afectada y el/la presunto/a causante de la afectación;*
- ii. Acceso a solicitud de interrupción anticipada de determinadas asignaturas en cualquier momento, sin efectos de reprobación;*
- iii. Acceso a solicitud de postergación de estudios en cualquier momento, sin efectos de reprobación y aplicando un descuento proporcional del arancel durante el tiempo que se mantenga la postergación;*
- iv. Justificación de determinadas inasistencias a clases o evaluaciones;*
- v. Rendición de evaluaciones o realización de determinadas actividades académicas en espacios o tiempos diversos a los planificados, o a través de medios digitales.*

B. Con respecto a funcionarios/as o servidores/as a honorarios:

- i. Separación de espacios físicos;
- ii. Redistribución del tiempo de la jornada;
- iii. Redistribución de tareas en el marco de las labores que correspondan a las contempladas para su cargo, función, convenio o vínculo con la Universidad.

Sin perjuicio de las medidas que se adopten, las autoridades con potestades disciplinarias y demás funcionarios/as de la Universidad deberán cumplir las medidas decretadas por Tribunales de la República, relacionadas con su protección a integrantes de la comunidad universitaria o personas vinculadas a las actividades de la Universidad, como las prohibiciones de acercamiento, a riesgo de incurrir en eventuales infracciones legales a causa de posibles incumplimientos.”

m) Reemplázase el artículo 16, por uno del siguiente tenor:

“Artículo 16. Obligación de vigilancia de avance del procedimiento. *El/la Director/a Jurídico/a tendrá la obligación de exigir permanentemente el cumplimiento de los plazos y derechos establecidos en la normativa que regula el respectivo procedimiento disciplinario. Vencidos los plazos de instrucción de un sumario y no estando éste afinado, requerirá informar las razones que han motivado tal demora y adoptará las medidas tendientes a agilizarlo y determinar si existieren responsabilidades administrativas en el caso, de resultar procedente. Las medidas para agilizar el procedimiento deberán ser adoptadas en el plazo de veinte días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción.”*

2. Fíjase como texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Exento N°0019942, de 17 de mayo de 2019, que aprueba el nuevo Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria, el que sigue:

“PÁRRAFO 1°. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Definiciones. Para efectos del presente Protocolo, y en concordancia con la normativa legal y reglamentaria vigente, se entenderá por:

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 la 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, cuando ocurra en el contexto universitario.

Para estos efectos, se entenderá que la o las acciones o conductas constitutivas de acoso sexual ocurren en el contexto universitario de conformidad a los términos del artículo 2 de la Ley N°21.369.

b) **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el/la empleador/a o por uno/a o más trabajadores/as, en contra de otro/a u otros/as trabajadores/as, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para la o las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

- c) Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** Aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores/as o usuarios/as, entre otros.
- d) Violencia de género:** Cualquier acción u omisión que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la persona en razón de su género, donde quiera que ocurra, ya sea en el ámbito público o privado; o una amenaza de ello.
- e) Discriminación arbitraria:** Toda distinción, exclusión o preferencia que carezca de fundamentación razonable que, basada en motivos de etnia, sexo, género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, condición de salud, situación de discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades en el contexto laboral o educativo, o que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de las personas.
- f) Denunciante:** Persona que interpone denuncia por hechos previstos en el Protocolo, sea la persona directamente afectada por los hechos o una tercera.
- g) Denunciado/a:** Persona que es identificada como autora de hechos de acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y/o discriminación arbitraria en contra de otra persona.
- h) Afectada/o:** Persona que es señalada como víctima o afectada de forma directa por los hechos de acoso sexual, violencia de género, acoso laboral, violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral y/o discriminación arbitraria cometidos por un tercero, tenga la calidad de denunciante o no.
- i) Autoridad con potestades disciplinarias (o indistintamente, autoridad competente o autoridad):** El/la Director/a Jurídico/a es competente para ordenar la instrucción de procedimientos disciplinarios en estas materias, sin perjuicio que es competente el/la Vicerrector/a de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios para resolver tales procedimientos, en primera instancia, de conformidad a la normativa universitaria que regula la materia.
- j) Fiscal o investigador/a:** Funcionario/a que, en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario, es el/la encargado/a de practicar las diligencias indagatorias necesarias para establecer la existencia o efectividad de los hechos, la individualización de las personas responsables y su participación, sin perjuicio de las demás facultades que le otorga la normativa en el ejercicio de la función; se denominará fiscal o investigador/a según el tipo de procedimiento que se trate. La Unidad de Investigaciones Especializadas en Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, es la encargada de sustanciar y tramitar los procedimientos disciplinarios destinados a determinar la responsabilidad administrativa o estudiantil ante esta especie de hechos, salvo que aparezca involucrado/a un/a funcionario/a que tenga grado 3° o superior de la escala del personal, o si se acogieran a causales de inhabilidad, implicancia o recusación. En este último caso, la unidad deberá gestionar, a través del/de la Director/a Jurídico/a, la disponibilidad de funcionarios/as, de la Universidad o de otra institución del Estado, con la formación o especialización preferente en estas materias.
- k) Actuario/a:** Funcionario/a que, en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario, es designado/a por el/la fiscal o investigador/a para asistir la labor de éste, actuar como ministro/a de fe y certificar las actuaciones del procedimiento.

Para inculpar o formular cargos y sancionar a alguien por los comportamientos especificados en las letras a), b), d) y e) precedentes, en el marco de un procedimiento disciplinario, debe invocarse en su caso la definición de la norma legal o reglamentaria que consagra el deber o prohibición funcionaria o estudiantil infringido en el caso respectivo, en concordancia con las obligaciones internacionales del Estado en materia de derechos humanos.

Artículo 2. Objeto y principios rectores del procedimiento. El presente protocolo tiene por objeto establecer instrucciones sobre cómo proceder en la recepción y tramitación de denuncias por conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria cometidas por académicos/as o personal de colaboración, incluido servidores/as a honorarios y colaboradores académicos contratados de acuerdo a la normativa universitaria, o por estudiantes de la Universidad, realizadas en contra de otros integrantes de la comunidad universitaria o personas vinculadas de cualquier forma a las actividades de la Institución, hayan sido cometidas dentro o fuera de sus recintos, sin perjuicio que su procedencia, tramitación y las decisiones que respecto de ellas pueda adoptar la autoridad competente, se sujetarán a la normativa vigente en materia de procedimientos disciplinarios instruidos por la Institución, a saber, el Estatuto Administrativo y el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes.

El/la Director/a Jurídico/a deberá decidir, de acuerdo al mérito de los antecedentes y mediante resolución fundada, si la denuncia por las conductas antes referidas amerita la instrucción de un sumario administrativo o de una investigación sumaria en contra de académicos/as o personal de colaboración, o una investigación sumaria respecto de estudiantes, conforme corresponda.

Todos los procedimientos instruidos para investigar y determinar la responsabilidad administrativa o disciplinaria en este tipo de casos, deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad, impugnabilidad, contradictoriedad y perspectiva de género, asegurando el equilibrio de derechos y posibilidades de intervención, tanto para las personas afectadas como para las personas denunciadas.

Como concreción mínima de estos principios, se asegurará a las personas afectadas por eventuales infracciones de este tipo el derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas de las decisiones y a interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el/la funcionario/a o estudiante denunciado/a, el resguardo de la información sensible, la confidencialidad del procedimiento y de los antecedentes vertidos en él respecto de terceros, así como a la adopción de medidas que prevengan la victimización secundaria.

A las personas que, sin tener la calidad de funcionarios/as públicos/as o estudiantes, presten servicios o desarrollen actividades en la Institución en calidad de honorarios, investigadores, contratistas, subcontratados/as o en condiciones similares o asimilables, no les sean aplicables las disposiciones del Estatuto Administrativo o los reglamentos aplicables a estudiantes de la Universidad, les resultarán aplicables las medidas o sanciones que resulten procedentes conforme a los respectivos convenios, contratos o normas que regulen su vinculación directa o indirecta con esta Casa de Estudios Superiores (como podrían ser la terminación anticipada o el requerimiento de retirar a personal subcontratado de faenas o servicios, según cada caso), teniendo en especial consideración que quienes cumplen una función pública se encuentran sujetos/as a respetar el principio de probidad administrativa.

Toda tramitación y sanción que se disponga en los casos del inciso precedente deberá respetar los principios de contradictoriedad, imparcialidad, impugnabilidad, confidencialidad, celeridad y perspectiva de género que rigen el actuar de la Administración del Estado y la garantía de un procedimiento racional y justo, pudiendo instruirse un procedimiento

investigativo disciplinario breve y desformalizado con dichas características, a fin de esclarecer los hechos denunciados y, eventualmente ejercer la facultad de poner término anticipado al convenio o vínculo, o adoptar otras medidas que se resulten procedentes, debiendo respetar las normas del presente Protocolo y asegurar el equilibrio de derechos y posibilidades de intervención tanto para las personas afectadas y denunciadas.

Sin perjuicio de lo anterior, deberá propenderse a la incorporación de cláusulas de término anticipado o no renovación de los convenios para este tipo de contrataciones o regímenes de prestación de servicios, ante la ejecución de conductas cubiertas en este Protocolo, o de otras conductas que afecten la dignidad de los/as integrantes o personas vinculadas a la Universidad.

En lo no previsto por este Protocolo, se aplicarán las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en cada caso, en especial los Estatutos de la Universidad de Chile, la Ley sobre Universidades Estatales, el Estatuto Administrativo, el Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile y el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes, según corresponda, cuerpos legales y reglamentarios que prevalecerán, en cualquier caso.

PÁRRAFO 2°. DE LAS DENUNCIAS.

Artículo 3. Denunciantes y contenido de las denuncias. Podrá denunciar las conductas señaladas en el artículo precedente, la persona directamente afectada por los hechos denunciados, ya sea miembro de la comunidad universitaria como estudiante, académico/a o personal de colaboración, o una persona vinculada de cualquier forma a las actividades de la Universidad y que no tenga dichas calidades. También podrá denunciar un tercero no afectado, conforme a lo establecido en el artículo 7 (consentimiento de afectado/a) y 10 (confidencialidad y respeto) de este Protocolo.

La denuncia deberá realizarse por escrito, por medios electrónicos o presenciales, y ser firmada por la/el denunciante. Si ésta/e no pudiere firmar, lo hará un tercero a su ruego. La denuncia deberá contener los siguientes requisitos mínimos para su presentación:

- a) Identificación y domicilio de la persona denunciante;
- b) La narración circunstanciada de los hechos;
- c) La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare a la persona denunciante;
- d) Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

En ella podrá solicitarse que sean secretos, respecto de terceros, la identidad del denunciante o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia.

Si el/la denunciante formulare la petición del inciso precedente, quedará prohibida la divulgación, en cualquier forma, de esta información. La infracción de esta obligación dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan.

En lo que sea pertinente, las reglas precedentes se aplicarán a las denuncias por violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Artículo 4. Recepción de Denuncias y entrega de comprobante. Las denuncias formuladas de acuerdo al artículo anterior, podrán presentarse ante las siguientes

autoridades y organismos universitarios receptores, a elección de la persona denunciante, quienes no podrán excusarse de recibirlas y canalizarlas, según corresponda:

- a) El/la Director/a Jurídico/a, autoridad competente para ordenar o desestimar la instrucción de procedimientos disciplinarios en la materia;
- b) La Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, si el/la denunciante es académico/a o personal de colaboración, en caso de que se trate de una denuncia por acoso laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral;

En los casos de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral se estará a lo dispuesto en el Protocolo para la prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral;

- c) La Dirección de Bienestar Estudiantil si el/la denunciante es estudiante;
- d) La Dirección de Igualdad de Género, en caso que se trate de una denuncia por acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria por razón de género si la persona denunciante es académico/a, personal de colaboración o estudiante;
- e) La respectiva jefatura del/de la funcionario/a denunciante o la máxima autoridad de la Unidad;
- f) Los mecanismos electrónicos provistos por la Universidad para formulación y envío de denuncia escrita virtual, que estarán disponibles en el sitio web institucional de la Universidad y de todas las Facultades e Institutos.

Al momento de recibir la denuncia, el/la funcionario/a receptor deberá entregar a la persona denunciante una copia material o acuse de recibo electrónico de ésta, haciendo constar la fecha de su recepción y la identificación del organismo o funcionario receptor, mediante timbre del organismo o identificación y firma del/de la funcionario/a.

Además, deberá informar a la persona denunciante sus derechos y los efectos legales que pudiese tener su denuncia.

Artículo 5. Remisión de denuncias a autoridad disciplinaria y envío de copias informativas. Todo organismo o funcionario/a receptor/a de una denuncia, si es distinto/a al/la Director/a Jurídico/a (artículo 4° letras b), c), d), e)), tendrá la obligación de informar a éste/a, dentro de las 24 horas siguientes, para los efectos establecidos en el artículo 6 de este protocolo (actuaciones frente a denuncias).

Con fines de registro, todo organismo o funcionario/a receptor/a de la denuncia deberá enviar conjuntamente copia informativa de la misma a:

- a) La Dirección de Igualdad de Género, en cualquier caso de acoso sexual, violencia de género o discriminación por motivos de género en que exista un/a estudiante, académico/a o personal de colaboración denunciado/a o afectado/a;
- b) La Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios, en cualquier caso que exista un/a estudiante denunciado/a o afectado/a;
- c) La Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, en caso que exista un/a académico/a o personal de colaboración denunciado/a o afectado/a, específicamente en casos de acoso laboral.

Todas estas informaciones serán remitidas a los organismos y autoridades respectivas adoptando medidas de confidencialidad, reserva y resguardo de la información, para evitar la lectura o difusión de su contenido por terceros.

PÁRRAFO 3°. DE LA DECISIÓN DE LA AUTORIDAD Y LAS COMUNICACIONES.

Artículo 6. Actuaciones frente a denuncias. Frente a la recepción de una denuncia, el/la Director/a Jurídico/a dispondrá del plazo de tres días hábiles para resolver si la tendrá por presentada. Las denuncias que no cumplan con los requisitos previstos en el inciso segundo del artículo precedente se tendrán por no presentadas.

Si habiendo transcurrido el término establecido en el inciso anterior, la autoridad no se ha pronunciado sobre la procedencia de la denuncia, entonces se tendrá por presentada.

El/la Director/a Jurídico/a dispondrá del plazo de cuatro días hábiles para decidir sobre la desestimación de la denuncia o la instrucción del procedimiento, los que se contarán desde la fecha en que se tenga por presentada la denuncia.

Con todo, si del solo relato de los hechos denunciados, se aprecia la eventual existencia de infracciones de las materias de que trata este protocolo o cuando se atente contra la vida o integridad física de integrantes de la comunidad universitaria, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que corresponda.

En caso de desestimar la denuncia, la autoridad deberá justificar su decisión en resolución debidamente fundada, y notificar dentro de los cinco días hábiles siguientes a la/s persona/s denunciante/s y afectada/s. La referida resolución estará afecta a los recursos regulados en el artículo 9 de este protocolo.

La resolución que disponga instruir un procedimiento disciplinario, deberá informar los plazos legales o reglamentarios del mismo, y en ella se procurará designar fiscales o investigadores/as pertenecientes a la Unidad de Investigaciones Especializadas en Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria.

Con todo, aun en caso de desestimación, el/la Director/a Jurídico/a podrá recomendar a otras autoridades universitarias que sean adoptadas medidas que estén a su alcance para dar acompañamiento y protección de los derechos de las personas presuntamente afectadas, así como restablecer la convivencia universitaria, incluyéndose las medidas administrativas de protección establecidas en el artículo 14 de este Protocolo u otras gestiones de administración que resulten pertinentes, sin que causen perjuicio de difícil o imposible reparación a los/as involucrados/as, o que impliquen violación de derechos constitucional o legalmente amparados. Deberán ser adoptadas oyendo a los/as involucrados/as, en particular a las personas afectadas, pudiendo requerir la participación de organismos universitarios especializados, con el debido resguardo de la confidencialidad y reserva de información.

En cualquier caso, el/la Director/a Jurídico/a deberá guardar un registro actualizado con todas las denuncias recibidas, registrando a lo menos fecha de recepción, identidad, estamento y sexo de las personas denunciante/s, afectada/s y denunciada/s, tipo de hechos denunciados, fecha de emisión de la decisión de instrucción o desestimación y de su notificación, y antecedentes que deberán informar a los organismos universitarios competentes para el seguimiento y registro de estos casos, a su solicitud.

Si de la denuncia se infiere la ocurrencia de crímenes, simples delitos como lesiones, abuso sexual o violación, y no se hubiera realizado denuncia penal por otra persona u organismo,

éstos deberán denunciarse, a su vez, ante el Ministerio Público, en los términos de la obligación establecida en el artículo 175 del Código Procesal Penal y el artículo 61 letra k) del Estatuto Administrativo, pudiendo consultar para tales efectos la asesoría jurídica de la unidad o, en su defecto, a la Dirección Jurídica de la Universidad.

En todo caso, a fin de evitar su revictimización, la víctima o persona afectada tiene derecho a ser informada previamente y oída en la decisión de denuncia penal, debiendo la autoridad tener especial consideración de su voluntad para el caso de delitos respecto de los cuales el Ministerio Público no podrá proceder sin su anuencia. Las autoridades de la Universidad ofrecerán el apoyo de la institución para proceder al envío de la denuncia penal, si lo requiere la persona afectada.

Con todo, la procedencia de instruir procedimientos disciplinarios y de determinar responsabilidades disciplinarias, es independiente de la eventual existencia de responsabilidad administrativa, civil o penal que pudiese derivar de los mismos hechos.

Artículo 7. Consentimiento de la persona afectada ante denuncia por terceros. Siempre que un tercero denuncie alguna de las conductas objeto del presente Protocolo, y antes de instruir el eventual procedimiento disciplinario, el/la Director/a Jurídico/a deberá realizar una comunicación a la persona señalada como afectada, dentro de tres días hábiles desde la recepción de la denuncia, la que deberá ser enviada al menos a los correos electrónicos que registre en la Universidad.

En dicha comunicación la autoridad informará expresamente que se ha interpuesto una denuncia por un tercero en la que se le identifica como persona afectada, y se la citará para que concurra dentro del plazo de cinco días hábiles a la unidad respectiva para ser informada del detalle de la denuncia y para que manifieste su consentimiento respecto de participar o no del procedimiento disciplinario.

En los casos de denuncias por acoso sexual, violencia de género y discriminación por motivos de género realizadas por terceros, el organismo receptor de la denuncia deberá remitir los antecedentes de la denuncia y de la persona señalada como afectada a la Oficina de Atención de la Dirección de Igualdad de Género en el mismo plazo señalado para la afectada, para facilitar el acceso de aquella a asesoría y acompañamiento en la toma de decisión sobre su participación en el proceso. En caso de denuncias por acoso laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, la comunicación se realizará a la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas.

La persona señalada como afectada podrá concurrir presencialmente a la unidad respectiva dentro del plazo señalado, para acceder al contenido de la denuncia y obtener copia de ella, además de registrar por escrito su consentimiento de participar o no del procedimiento disciplinario, o bien acceder a esta información o manifestar su consentimiento por otro medio idóneo.

Con todo, en los casos de que trata este artículo, la facultad del inciso cuarto del artículo 6° de este Protocolo podrá ejercerse sin necesidad de mediar el consentimiento de la persona señalada como afectada.

El acto administrativo que eventualmente disponga la instrucción de un procedimiento disciplinario deberá hacer mención al cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo, o los motivos que hayan podido imposibilitar contactar al/la afectado/a para estos propósitos.

En caso de denuncia por terceros, el plazo de previsto en el inciso primero del artículo 6 de este protocolo (actuaciones frente a denuncias) para iniciar o desestimar el procedimiento,

se prorrogará por tres días hábiles más, para efectos de permitir la realización de estas diligencias.

Artículo 8. Comunicaciones a denunciantes y afectados/as. Deberá comunicarse tanto a denunciantes, afectadas/os y denunciados/as, o a su/s representante/s legal/es, todo acto administrativo que disponga la instrucción de un sumario administrativo o de una investigación sumaria, según corresponda, la designación de fiscal o investigador/a, plazo estimado del procedimiento, así como todas las diligencias y decisiones que se dicten en dichos procedimientos disciplinarios.

En caso de desestimación, deberá comunicarse solo a denunciantes y afectadas/os y sus representantes, salvo que el/la denunciado/a haya tenido noticias formales de la denuncia por la aplicación de medidas administrativas de protección a su respecto.

Las comunicaciones referidas en el presente artículo deberán practicarse en un plazo de dos días hábiles desde la fecha de total tramitación del acto respectivo, y consistirán en la sola información de las decisiones que hayan sido adoptadas, a través de los medios que hayan establecido para estos efectos las/os denunciantes, afectadas/os y denunciados/as, preferentemente mediante mecanismos electrónicos, sin que resulte necesario acompañar copia de los actos respectivos y procurando guardar protección de los datos personales de quienes estén involucrados/as. En el caso de la comunicación de desestimación, deberá practicarse en el plazo establecido en el inciso quinto del artículo 6 de este protocolo.

Tratándose de la primera comunicación a todas las personas involucradas, esta se debe realizar al menos por dos medios distintos de comunicación que sean idóneos (correo electrónico y por teléfono, o por medio de dos correos distintos), que garanticen seguridad y privacidad de la información.

Artículo 9. Recursos. En el caso que el/la Director/a Jurídico/a desestime la instrucción de un procedimiento disciplinario, o no responda a la denuncia dentro del plazo de siete días hábiles desde la constancia de su recepción, procederá la interposición de los recursos de reposición y jerárquico, en el plazo de cinco días desde notificada la desestimación o desde transcurrido el plazo señalado, en los términos que establece el artículo 59 de la Ley N°19.880. Conociendo sobre un recurso jerárquico, el/la Rector podrá revocar la decisión denegatoria y ordenar instruir el procedimiento disciplinario.

Cualquier interviniente podrá invocar la existencia de circunstancias que puedan afectar la imparcialidad u objetividad de las personas designadas como fiscales o investigadores/as, en los mismos términos que las leyes y reglamentos respectivos permiten a las personas inculpadas poder recusar en procedimientos disciplinarios. Asimismo, en todo momento podrán hacerse valer las causales de inhabilidad que puedan afectar a las autoridades con potestades disciplinarias para ordenar la instrucción y resolver tales procedimientos, las que serán calificadas y resueltas de modo fundado por su superior/a jerárquico/a. Con todo, no constituirá causal de inhabilidad, implicancia o recusación, la formación o desempeño académico o profesional en materia de género.

Lo señalado en el presente artículo no obsta a la procedencia de otros recursos y acciones administrativas, conforme a las normas legales y reglamentarias aplicables, en especial aquellos establecidos en la Ley N°19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.

PÁRRAFO 4°: DE LA CONFIDENCIALIDAD, RESPETO Y ACOMPAÑAMIENTO.

Artículo 10. Obligación de confidencialidad y respeto. Se deberá respetar la confidencialidad de la información implicada en cada medida o decisión adoptada durante todo momento de recepción y tramitación de una denuncia y de los procedimientos

disciplinarios instruidos en virtud de ella, en especial respecto de la identidad de las personas denunciantes, denunciadas, afectadas y testigos, sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias que regulan los procedimientos disciplinarios respectivos y las normas sobre acceso a la información pública, las que en todo caso prevalecerán a lo dispuesto en el presente Protocolo.

Atendido lo anterior, para toda instancia de atención presencial, se proporcionará un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que ésta amerite, debiendo las personas denunciantes, afectadas y testigos ser escuchadas en su exposición sin menoscabo a su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. La persona afectada por los hechos denunciados podrá buscar apoyo y utilizar los medios e instancias dispuestas en el presente Protocolo, y se procurará evitar la reiteración innecesaria de su relato, así como la exposición pública de ésta o de datos que permitan su identificación.

Todo/a funcionario/a de la Universidad que intervenga en las actuaciones contempladas en el presente Protocolo y en los procedimientos disciplinarios que eventualmente se instruyan en estas materias, tendrá la obligación de respetar el deber de confidencialidad regulado en el presente artículo, y de resguardar igualmente el debido respeto a la intimidad y a los derechos que asisten a las personas denunciantes, denunciadas, afectadas y testigos, así como el secreto del procedimiento disciplinario instruido, cuando corresponda.

Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra personas por denunciar acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, violencia de género o discriminación arbitraria, en los términos del presente Protocolo, sin perjuicio de eventuales denuncias o acciones frente a conductas o declaraciones constitutivas de delitos o afirmaciones sin fundamento y de las cuales se constatare su falsedad y el ánimo deliberado de perjudicar al/la denunciado/a.

Artículo 11. Declaración de las personas afectadas en el procedimiento. La toma de relato o declaración de las personas presuntamente afectadas deberá ser realizada evitando la revictimización y reiteración innecesaria de hechos ya relatados, debiendo evitarse incurrir en juicios de valor, cuestionamientos o atribución de responsabilidad por los hechos que exponga, procurando que sea revisada y suscrita en el mismo acto.

Para ello, se sugiere a fiscales, investigadores/as, actuarios/as, receptores/as de denuncias y todo/a funcionario/a que efectúen gestiones en estas materias, utilizar las descripciones de los hechos ya realizadas por la persona afectada, por cualquier medio escrito (denuncia, documentos adjuntos como posibles pruebas, etc.), solicitándole ratificarlos y sin necesidad de reiteración, permitiéndole en todo caso hacer precisiones, ampliar los puntos que aquel/la estime pertinente, intentando aclarar puntos dudosos.

Artículo 12. Acompañamiento a las personas afectadas. En todo momento se asegurará a la persona afectada contar con medidas de orientación y acompañamiento que serán proporcionadas por la Dirección de Igualdad de Género, la Dirección de Bienestar y Desarrollo Estudiantil o la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, según corresponda. En el caso de académicos/as y personal de colaboración, la atención psicológica temprana de la persona afectada, será proporcionada por el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744. Tratándose de estudiantes, la atención psicológica temprana será proporcionada por la Dirección de Salud Estudiantil.

PÁRRAFO 5°. DE LAS MEDIDAS CAUTELARES O PREVENTIVAS Y LAS MEDIDAS ADMINISTRATIVAS.

Artículo 13. Medidas cautelares o preventivas. Son aquellas medidas que, sujetándose a la normativa vigente en materia de procedimientos disciplinarios instruidos por la

Institución, a saber, el Estatuto Administrativo y el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes, limitan temporalmente derechos estudiantiles o funcionarios del/de la presunto/a responsable, con objeto de cautelar la integridad física o psicológica de integrantes de la comunidad universitaria o personas vinculadas a las actividades de la Universidad o la eficacia de la decisión que pudiera recaer sobre el caso.

Para la adopción de estas medidas se deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona afectada y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo y estudio.

Podrán adoptarse una o más de medidas preventivas o cautelares únicamente en el marco de procedimientos disciplinarios iniciados, de oficio o a petición de parte, en especial por parte de fiscales e investigadoras/es responsables de los mismos, de conformidad al marco legal y reglamentario que regula el respectivo procedimiento, debiendo comunicar su establecimiento, modificación y cese a todas las personas intervinientes en el mismo.

Artículo 14. Medidas administrativas de protección. Son aquellas medidas de carácter administrativo que tienen por objeto proteger a integrantes de la comunidad universitaria o personas vinculadas a las actividades de la Universidad que, a causa de encontrarse involucrados/as en hechos, denuncias o procedimientos que se enmarquen en el presente Protocolo, puedan ver su integridad física o psicológica en riesgo o puedan tener consecuencias negativas en su desempeño laboral, académico o contractual.

Se concretarán por medio de una mayor flexibilidad académica, laboral o contractual en favor de la persona afectada o mediante adecuaciones en las actividades universitarias del/la presunto/a causante del riesgo o afectación, respetando el marco legal y reglamentario que regula sus respectivos vínculos estudiantiles, académicos, funcionarios o contractuales con la Institución. Para la adopción de estas medidas se deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona afectada y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo y estudios. En cualquier caso, estas medidas no podrán causar perjuicio de difícil o imposible reparación ni implicar afectación de derechos, como serían condicionar la evaluación y promoción de un/a estudiante a factores ajenos a sus méritos académicos, encargar a un/a funcionario/a labores que no son propias de su cargo u ocasionar la pérdida de beneficios económicos estudiantiles o laborales.

Podrán adoptarse en cualquier momento, de oficio o a petición de parte antes de haberse ordenado la instrucción de procedimiento disciplinario, o durante este, siempre y cuando existan antecedentes relevantes y sea oída la persona en la que incida la medida de protección. La medida será formalizada mediante un acto administrativo escrito y fundado de la autoridad superior, tales como, Decano/a; Director/a de Instituto; Director/a de Escuela, Vicerrector/a, del organismo universitario que corresponda en el que se desempeñe el/la estudiante, académico/a o personal de colaboración sobre quien incida dicha medida debiendo notificarse a toda persona que se encuentre involucrada en sus efectos. El/la Director/a de Gestión y Desarrollo de Personas podrá proponer las medidas administrativas de protección ya mencionadas a la autoridad competente en los casos de denuncias por acoso laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Se requerirá siempre el consentimiento de la persona afectada, a quien se busca proteger, si la medida altera de cualquier manera sus actividades en la Universidad. Con todo, se preferirán las medidas que incidan sobre el/la presunto/a causante del riesgo, a objeto de evitar la posible victimización secundaria de las personas afectadas.

Podrá adoptarse una o más medidas administrativas que se estimen adecuadas al cumplimiento del objetivo de protección perseguido, en especial alguna de las siguientes:

A. Con respecto a estudiantes:

- i. Inscripción o reinscripción de determinada asignatura o actividad universitaria en una sección distinta o con otro/a académico/a o responsable, en caso que se procure evitar acercamiento entre una persona afectada y el/la presunto/a causante de la afectación;
- ii. Acceso a solicitud de interrupción anticipada de determinadas asignaturas en cualquier momento, sin efectos de reprobación;
- iii. Acceso a solicitud de postergación de estudios en cualquier momento, sin efectos de reprobación y aplicando un descuento proporcional del arancel durante el tiempo que se mantenga la postergación;
- iv. Justificación de determinadas inasistencias a clases o evaluaciones;
- v. Rendición de evaluaciones o realización de determinadas actividades académicas en espacios o tiempos diversos a los planificados, o a través de medios digitales.

B. Con respecto a funcionarios/as o servidores/as a honorarios:

- i. Separación de espacios físicos;
- ii. Redistribución del tiempo de la jornada;
- iii. Redistribución de tareas en el marco de las labores que correspondan a las contempladas para su cargo, función, convenio o vínculo con la Universidad.

Sin perjuicio de las medidas que se adopten, las autoridades con potestades disciplinarias y demás funcionarios/as de la Universidad deberán cumplir las medidas decretadas por Tribunales de la República, relacionadas con su protección a integrantes de la comunidad universitaria o personas vinculadas a las actividades de la Universidad, como las prohibiciones de acercamiento, a riesgo de incurrir en eventuales infracciones legales a causa de posibles incumplimientos.

PÁRRAFO 6°. DE LOS PLAZOS DE INVESTIGACIÓN Y SUPERVIGILANCIA

Artículo 15. Plazos de investigación. En la tramitación del procedimiento se deberán respetar los plazos máximos de investigación del respectivo procedimiento, conforme disponen los cuerpos legales y reglamentarios respectivos.

Artículo 16. Obligación de vigilancia de avance del procedimiento. El/la Director/a Jurídico/a tendrá la obligación de exigir permanentemente el cumplimiento de los plazos y derechos establecidos en la normativa que regula el respectivo procedimiento disciplinario. Vencidos los plazos de instrucción de un sumario y no estando éste afinado, requerirá informar las razones que han motivado tal demora y adoptará las medidas tendientes a agilizarlo y determinar si existieren responsabilidades administrativas en el caso, de resultar procedente. Las medidas para agilizar el procedimiento deberán ser adoptadas en el plazo de veinte días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción.

PÁRRAFO 7°. DE LAS MEDIDAS POSTERIORES AL PROCEDIMIENTO.

Artículo 17. Medidas posteriores al procedimiento. La Universidad de Chile podrá disponer, a través de las autoridades pertinentes, especialmente la autoridad superior del organismo universitario en el que se desempeñe el/la estudiante, académico/a o personal de colaboración sobre quien incida, según corresponda a cada caso, de iniciativa propia o a petición de las personas interesadas, las medidas educativas o simbólicas posteriores al procedimiento, que se estimen adecuadas para contribuir a mitigar los efectos provocados con ocasión de los hechos denunciados y sancionados en el marco del presente Protocolo.

Toda medida a adoptar deberá ser previamente consultada y consentida por las personas afectadas, debiendo en todo caso enmarcarse en las funciones que desarrolla la Universidad y respetar los principios consagrados en este Protocolo. Podrán consistir en disponer o dar continuidad a las medidas administrativas o de flexibilidad reguladas en el artículo 14.

PÁRRAFO 8°. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS.

Artículo final. Disposiciones complementarias. Toda disposición aprobada por autoridades universitarias con atribuciones para dictar instrucciones de funcionamiento interno, y que se refieran a las mismas materias reguladas en el presente Protocolo, deberán ajustarse [a] éste, pudiendo complementarlo en lo que no le sea contrario, y respetar la legislación y los reglamentos aplicables en estas materias.”

3. Los procedimientos disciplinarios sobre acoso sexual o laboral, iniciados antes del día 1 de agosto de 2024, se regirán por las normas universitarias vigentes a la fecha de presentación de la respectiva denuncia.

4. Publíquese el presente acto administrativo por la Unidad de Transparencia de Dirección Jurídica, una vez totalmente tramitado, en el sitio web institucional “Universidad Transparente”, <https://uchile.cl/transparencia>.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.

PROF. LILIANA GALDÁMEZ ZELADA
Directora Jurídica

PROF. ROSA DEVÉS ALESSANDRI
Rectora

DISTRIBUCIÓN:

1. Rectoría
2. Prorectoría
3. Vicerrectorías
4. Senado Universitario
5. Consejo de Evaluación
6. Contraloría Universitaria
7. Facultades e Institutos
8. Programa Académico de Bachillerato
9. Hospital Clínico Universitario
10. Departamento de Evaluación, Medición y Registro Educacional
11. Programa Transversal de Educación
12. Plataforma Cultural Juan Gómez Millas
13. Dirección de Igualdad de Género
14. Dirección de Relaciones Internacionales
15. Televisión Universidad de Chile
16. Radio Universidad de Chile
17. Centro de Extensión Artística y cultural “Domingo Santa Cruz”
18. Liceo Experimental Manuel de Salas
19. Federación de Asociaciones de Funcionarios de la Universidad de Chile (FENAFUCH)
20. Asociación Nacional de Funcionarios Académicos de la Universidad de Chile (ACAUCH)
21. Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile (FECH)
22. Dirección Jurídica
23. Unidad de Transparencia
24. Oficina de Partes, Archivo y Microfilm