



PLENARIA (N° 6/2017) \*  
Cuadringentésima trigésima quinta  
Jueves 9 de marzo de 2017  
Lugar: Sala Valentín Letelier.

Horario de inicio: 15.00 horas. Horario de término: 17.30 horas.

Tabla

- Excusas por inasistencia
  - Cuenta
  - Acta N° 429 de 29 de diciembre de 2016.
- 1.- Presentación de las normas contenidas en el Decreto Universitario N° 001817 de enero de 2017, que aprueba Protocolo sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria. Invitado señor Fernando Molina, Director Jurídico, y señora Carmen Andrade, encargada de la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género. (30 minutos).
  - 2.- Propuesta de Reglamento de Remuneraciones. Comisión de Presupuesto y Gestión. Votación de las normas del proyecto original que tuvieron modificaciones en el proceso de indicaciones de la comunidad universitaria (color amarillo).
    - Art. 1° incisos segundo y tercero; art. 4° inciso primero y tercero; ex art. 18° ahora art. 12°; ex art. 22° incisos primero y segundo ahora art. 16°. (90 minutos).
  - 3.- Otros Asuntos. (10 minutos).

En la sala Valentín Letelier de la Casa Central de la Universidad, el 9 de marzo de 2017, a las quince horas con dieciocho minutos, con la dirección del senador Juan Carlos Letelier, en calidad de Presidente subrogante del Senado Universitario, se inicia la cuadringentésima trigésima quinta plenaria, que corresponde a la sesión N° 111 del Senado 2014 – 2018.

Asistencia:

- |                             |                            |
|-----------------------------|----------------------------|
| 1. Diego Alonso F.          | 2. Antonio Behn Von Sch.   |
| 3. Daniel Burgos B.         | 4. Juan Cantuarias C.      |
| 5. Zulema de Barbieri O.    | 6. María Patricia Gómez M. |
| 7. Fermín González B.       | 8. Luis González R.        |
| 9. Claudio Gutiérrez G.     | 10. Amanda Huerta F.       |
| 11. Florencia Infante R-P.  | 12. Willy Kracht G.        |
| 13. Juan Carlos Letelier P. | 14. Mercedes López N.      |
| 15. Benjamín Mejías V.      | 16. Miguel Morales S.      |
| 17. María Elena Muñoz M.    | 18. Víctor Neira R.        |
| 19. Javier Núñez E.         | 20. Claudio Olea A.        |
| 21. Pablo Oyarzún R.        | 22. Eric Palma G.          |



- |                              |                          |
|------------------------------|--------------------------|
| 23. Irma Palma M.            | 24. Roberto Pantoja P.   |
| 25. Víctor Hugo Parraguez G. | 26. Claudio Pastenes V.  |
| 27. Leonor Pepper B.         | 28. Doris Pinto M.       |
| 29. Abraham Pizarro L.       | 30. Manuel Rosenbluth C. |
| 31. Carlos Ruiz Sch.         | 32. Guillermo Soto V.    |
| 33. María Paz Valenzuela B.  |                          |

- **Excusas por inasistencia:**

El señor Vicepresidente presenta las excusas del señor Rector-Presidente y de los(as) senadores(as) (2): María Domínguez y Claudio Falcón,

- **Cuenta**

El Presidente subrogante informa que el profesor Felipe Álvarez, Vicedecano de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas falleció el día de ayer a causa de un accidente vascular encefálico y su sepelio se efectuará mañana. Solicita un minuto de silencio en su memoria. Se cumple.

El Presidente subrogante informa que tiene información que el documento de la Comisión CIRES estaría listo. La senadora López informa que el documento está listo y será presentado por la Comisión el próximo martes 14 de marzo, a las 12.30 horas, al Rector, luego se hará público. Ese día se reúne el Consejo Universitario. Se puede acceder a la discusión en el sitio WEB de la comisión. Agrega que la Facultad de Derecho presentará una especie de Observatorio legislativo sobre el proceso de reforma de la Educación y se solicitó que el abogado del Senado participara en ese evento.

El Presidente subrogante acoge esa petición. Además, hace referencia al Proyecto de Ciencia y Tecnología.

El Presidente subrogante informa que el 6 de abril de 2017, a las 12.00 horas. Se hará el lanzamiento de la Revista Anales, un dossier con la historia del Senado. Se requiere mucha convocatoria y se solicita que los actuales senadores inviten a los ex senadores de las Facultades. Se distribuye una nómina con los nombres de todos los senadores. Se entregará un ejemplar del libro.

El Presidente subrogante informa que la Mesa ha tomado conocimiento de la solicitud que informa la senadora López y ha dispuesto que el abogado participe en ese proceso.

El Presidente subrogante informa que está prácticamente listo el documento elaborado por la Comisión de Educación Superior del Senado y que se imprimirá y difundirá a través de distintos canales de información.

El senador Ruiz señala que el documento estará listo el jueves de la próxima semana.



El Presidente subrogante informa que se está coordinando con Rectoría la presentación del Proyecto de Instituto de Estudios Avanzados en Educación, lo cual se efectuará en una próxima plenaria.

El Presidente subrogante informa que sobre el proceso de edición de la Revista Anales y que lo más probable que su lanzamiento se realice en la primera semana de abril.

- Acta.

La senadora Muñoz somete a consideración de los senadores el Acta N° 429 de 29 de diciembre de 2016.

No hubo observaciones.

Se aprueba el Acta N° 429 de 29 de diciembre de 2016, si observaciones.

- *Cuenta de Comisiones.*

1.- Desarrollo Institucional. Presidenta senadora Mercedes López, Vicepresidente y Secretario el senador Víctor Neira.

La senadora López informa que la comisión tuvo reunión para tratar el proyecto estratégico y se revisó el proyecto de condiciones laborales la programación del trabajo para el primer semestre. El próximo jueves se expondrá una calendarización de las próximas reuniones.

Solicita que la Mesa requiera de Rectoría el Proyecto de Condiciones Laborales la cantidad y porcentaje de funcionarios en Planta, Contrata, Honorarios, separados por unidad. Se requiere con relativa urgencia.

2.- Comisión de Docencia e Investigación. Presidente Zulema de Barbieri. Vicepresidente Claudio Olea. Secretario.

La senadora De Barbieri informa que se planificó el trabajo para el primer semestre. Uno de los acuerdos fue citar a la Decana de la Facultad de Artes y al Director de ISUCH para continuar con las conversaciones con las autoridades de los Colegios emblemáticos.

Otro acuerdo es invitar a la profesora Leonor Armanet por el cambio de Reglamento de los estudios de Pregrado. También se ha analizado el tema de la valoración de la Docencia en la Universidad.

3.- Presupuesto y Gestión. Presidente Daniel Burgos. Vicepresidente Antonio Behn y Secretario Benjamín Mejías.

El senador Burgos informa que la comisión no sesionó.

4.- Comisión de Estamentos y Participación. Presidente Miguel A. Morales.



El senador Mejías informa que hubo reunión y se revisaron los antecedentes de la Propuesta de modificación al Art. 12 del Reglamento General de Facultades, DU N° 906 de 2009, Oficio N° 54 de Rectoría de 19 de enero. Al respecto, solicita por intermedio de la Mesa una rectificación y clarificación del Informe contenido en ese Oficio, respecto a la distribución de los académicos por Facultad e Institutos, por Departamento, Escuela e Institutos de Facultad, esto por las dudas que se ha generado con los números y datos recibidos respecto a esa distribución y la ausencia del Programa de Bachillerato en esa lista.

Por otra parte, se solicita a Rectoría que aclare el concepto de Temporalidad en el artículo 18, inciso tercero del Reglamento General de Facultades, que se cita en el informe, porque no queda claro cuál es el criterio de temporalidad que han utilizado en Rectoría para autorizar la existencia de Departamentos sin las condiciones que establece ese Reglamento.

Por otro lado, señala que los integrantes de la comisión determinaron sesionar a las 12.30 horas y no a las 9.00 horas, como se había solicitado en la plenaria anterior.

5.- Comisión de Estructuras y Unidades Académicas. Presidenta senadora María Eugenia Domínguez. Vicepresidente el senador Cantuarias y el senador Ruiz Secretario.

El senador Cantuarias informa que la comisión se dedicó a planificar el trabajo de estos meses. Existen tres proyectos. En primer lugar, una Propuesta de modificación al Art. 12 del Reglamento General de Facultades DU N° 906 de 2009, Oficio N° 54 de Rectoría de 19 de enero, referido a la estructura del Consejo de Facultad y se espera terminar ese trabajo a fines del mes de marzo. En segundo lugar, se trabaja la política de la Defensoría Universitaria y se espera completarla entre abril y mayo. En tercer lugar, se espera revisar la política del Hospital Clínico de la Universidad en los meses de junio y julio.

En el mes de enero la senadora Domínguez informa que hubo una reunión conjunta con la Comisión de Docencia e I., teniendo como invitado al profesor Federico Tapia, Director del Liceo Manuel de Salas y se acordó en realizar una nueva reunión conjunta, en el mes de abril. Comenta que el Vicepresidente del Senado propuso realizar una plenaria en el recinto del LMS, en una fecha que se determinará oportunamente. Señala que hubo acuerdo para invitar al Director del ISUCH, dependiente de la Facultad de Artes.

6.- Comisión Ad-hoc Facultad de Artes.

El senador Soto informa que se incorporaron las indicaciones efectuadas en la plenaria efectuada el 26 de enero, oportunidad en que se expuso el informe preliminar. Por lo tanto, hizo llegar a la Mesa ese documento para que se incluya en tabla. Se acordó que el documento final sea distribuido a las autoridades de la Facultad de Artes, a los dirigentes de los estudiantes de esa Facultad y a las autoridades de la Universidad. Además, se debería publicar en el sitio web de la Universidad. Todo lo anterior, en el evento que el informe fuera aprobado.

7.- Comisión Grupo de Trabajo sobre la Reforma de Educación Superior.

El senador Ruiz señala que se trabajó en el documento que se expuso en la plenaria y que se entregará a la Mesa el próximo jueves.

8.- Comisión Ad-hoc Encuentro Universitario. Presidente Roberto Pantoja.

El senador Pantoja señala que se continúa en la recopilación de las actas de las comisiones locales y solicita la cooperación de los senadores para ese propósito. Señala que una vez que se cuente con ese material, se analizará y se hará llegar una propuesta a la Mesa sobre cómo efectuar el Referéndum.

- *Puntos de la Tabla de la Plenaria.*

El Presidente subrogante se refiere a la tabla y los tiempos asignados para cada uno de los puntos. Somete a consideración los temas y tiempos de cada uno de ellos. Hubo consenso en aprobar la propuesta de tabla.

*1.- Presentación de las normas contenidas en el Decreto Universitario N° 001817 de enero de 2017, que aprueba Protocolo sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria. Invitado señor Fernando Molina, Director Jurídico, y señora Carmen Andrade, encargada de la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género.*

El Presidente subrogante fundamenta este punto de la tabla, señala que se ha distribuido la información para conocimiento de los senadores y que para exponer el tema se ha invitado a la profesora Carmen Andrade, a cargo de la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género y al señor Fernando Molina, Director Jurídico de la Universidad. Otorga una cordial bienvenida a ambos y les ofrece la palabra.

La profesora Carmen Andrade realiza una introducción al tema y señala que este protocolo es normativo y procedimental y es parte de una propuesta de política más general que ha sido enviada al Senado. En tal sentido señala que es esa política la que va regular este tema en la Universidad y el protocolo es parte de esa política.

Agrega que el problema del acoso está ampliamente documentado como ocurrencia en distintos espacios. El acoso sexual ha sido contextualizado por las Naciones Unidas como un tipo de violencia hacia las mujeres y les afecta en su integridad física y psicológica y genera otros efectos como el impedir que se respeten derechos fundamentales, por lo tanto está considerado como una violación de derechos humanos. Las personas que son víctimas de acoso sexual son las que suelen abandonar los espacios educativos, laborales, tienen restricciones de desplazamientos en transporte público, justamente, para evitar encontrarse con los asesores. En tal caso, señala, lo que se le está transmitiendo a la agredida es que el espacio público no es su espacio, es un espacio extraño donde puede sufrir agresiones y más bien se enseña que esos espacios no son seguros. Señala que distintas universidades europeas han hecho estudios sobre la ocurrencia de este tipo de acosos en sus campus, lo que demuestra que este es un hecho que ocurre con cierta frecuencia. En el caso de la Universidad de Chile, en la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género se hizo una encuesta a más de mil cien casos, cuyos resultados indican que existe cerca de un veinticinco



por ciento de personas, de los tres estamentos, que declaran haber conocido situaciones de acoso sexual en el transcurso de su vida universitaria. Un quince por ciento declara haberlo vivido directamente. Se trata de estudiantes que han vivido acoso sexual por parte de sus compañeros y profesores. A pesar que se trata de una situación que ocurre con ciertas frecuencia, las denuncias son muy pocas por acoso sexual. Según datos de la Contraloría Universitaria, los sumarios por acoso sexual no son más de uno o dos en el año.

En cuanto a las causas que explican el bajo número de denuncias se relacionan con un desconocimiento total de procedimientos, es decir, la gente no sabe qué hacer frente a una situación de acoso. En segundo lugar, se ha constatado que existe una alta desconfianza por los procedimientos institucionales y se ha instalado la idea que no se saca nada con denunciar porque no va a pasar nada. También existe mucho temor a las consecuencias laborales o educacionales. Finalmente, está también el temor que el que denuncia va a tener un enjuiciamiento por parte de la comunidad a la que pertenece, por su tipo de vestimenta y costumbres personales, es decir un conjunto de factores que hace que las denuncias sean muy escasas.

Señala que el Rector constituyó una Comisión Triestamental, que está convocada por la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios, e incluso representantes del Senado Universitario. Agrega que desde esta comisión se ha estado trabajando el acoso sexual en la Universidad, mediante reuniones y seminarios desde lo más básico y se ha elaborado este protocolo, que intenta informar sobre procedimientos a seguir en caso de acoso, a orientar a las personas sobre el camino a seguir. Señala que es un avance en la medida que se establezcan procedimientos uniformes en todas las Facultades, porque ante la ausencia de estos lo que opera es el criterio de cada persona, lo cual no es la mejor forma de abordar el tema, porque, por ejemplo, al recurrir a un superior o una autoridad, éste, en una actitud paternalista, aconseja no hacer nada porque la estudiante está a punto de terminar su carrera, o por las consecuencias que podría tener una denuncia de una situación de este tipo. Otra sugerencia que se hace a las afectadas es que recurran a la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, que fue creada para diseñar políticas y no para recibir denuncias. Es más, señala, se conoce una denuncia a la semana, pero no es el espacio ni la estructura para recibir estas denuncias, porque no es la Oficina encargada de eso, no cuenta con personal ni espacio para hacerlo. Claramente, no es la forma en que se debe tomar las denuncias, por esa razón es que en el diseño de la política sobre esta materia se está proponiendo la existencia de un personal ad-hoc para hacer acompañamiento y seguimiento a las víctimas y se puede hacer una atención digna.

La idea del protocolo es que existan procedimientos claros, conocidos y que las personas que sufran de acoso, o que hayan conocido situaciones de acoso, tengan una salida clara con los procedimientos, que se expondrá a continuación.

El señor Fernando Molina, Director Jurídico de la Universidad, agradece la invitación y, acompañado por el abogado Juan Carlos Gimeno, de la Dirección Jurídica, expone que este protocolo no es un documento que solo acoge la problemática sobre acoso sexual, sino que aborda el acoso laboral.



Expone el proyecto de protocolo de actuación y registro para denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria.

Señala que la Contraloría General de la República oficia a la Universidad (02.03.2016), requiriendo a ésta contar con un protocolo para tratar denuncias por acoso laboral.

La Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios, Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género (VEXCOM), Dirección Jurídica y Fech elaboran propuesta de Protocolo, en virtud de decisión del Consejo Universitario (IX Sesión Ordinaria, del 21.06.2016).

Rectoría somete a consulta la propuesta de Protocolo ante distintas autoridades universitarias y, de acuerdo a sus observaciones, somete una propuesta definitiva al Consejo Universitario, que en I Sesión Ordinaria, del 03.01.2017, se pronuncia favorablemente y, conforme a ello, se dicta Decreto N°001817 (10.01.2017), controlado de legalidad el 26.01.2017, que contiene los siguientes aspectos:

- Disposiciones preliminares (art. 1) menciona otra normativa legal y reglamentaria que, sin perjuicio del Protocolo, regula la responsabilidad administrativa y disciplinaria de estudiantes.
- Sanciones y procedimientos que contempla el Estatuto Administrativo, el Reglamento de Estudiantes y el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de los Estudiantes
- Autoridades que poseen potestad disciplinaria (propia o delegada)
- Situación de personas que prestan servicios en calidad de honorarios, contratistas subcontratistas o similares
- Procedencia de recursos, acciones o reclamaciones administrativas y judiciales
- Existencia de Protocolos o normas complementarias.

A continuación se refiere al contenido del protocolo mediante los siguientes esquemas:



# Contenido del Protocolo



QUIEN PUEDE DENUNCIAR	CÓMO PUEDE EFECTUARSE LA DENUNCIA	CONTENIDO DE LA DENUNCIA			OPCIONAL:			Debe entregarse al denunciante copia de la recepción de la denuncia
La persona afectada o un tercero	Por escrito Verbalmente (debe anotarse todo)	Identificación de afectados	Identificación de denunciado/a y unidad en que se desempeña	Relato de los hechos en que se fundamenta	Indicar si existen pruebas	Identificación del denunciante	Firma	

# Contenido del Protocolo

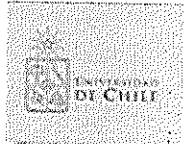


ANTE QUIÉN SE PUEDE EFECTUAR LA DENUNCIA						
En cualquier caso			Cases de Acoso Laboral	Cases de Acoso Sexual y Discriminación Arbitraria:		
Autoridad con potestad disciplinaria (Decanos, Directores, Coordinadores, etc.)	Jefatura de la fundación denunciante	Cartas de correo electrónico o mecanismos administrados por la Unidad de Gestión de la Información Institucional	Dirección de Recursos Humanos	Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género	Dirección de Servicios Estudiantiles (estudiantes denunciantes)	Dirección de Recursos Humanos (funcionarios denunciados)
		denuncia@uvic.cl				

Denuncias siempre deberán ser remitidas a la autoridad con potestad disciplinaria correspondiente, en el plazo de 48 horas de su recepción



# Contenido del Protocolo

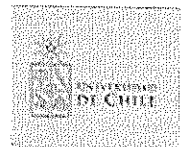


ACTUACIONES DE LA AUTORIDAD ANTE UNA DENUNCIA		
Instruir procedimiento disciplinario	Desestimar la instrucción de procedimiento disciplinario: decisión debe constar por escrito y ser comunicada a denunciante	Instruir periodo de información previa: si desea indagar mayor información antes de decidir si iniciar o no un procedimiento disciplinario

Si autoridad decide desestimar la instrucción de un procedimiento disciplinario, pero los hechos (que no constituyan infracciones) pudiesen atentar contra la sana convivencia universitaria, puede disponer medidas como:

Campañas informativas	Charlas, foros, mesas de discusión, etc.	Arbitrar instancias de mediación (excluyendo casos de acoso sexual)
-----------------------	--	---

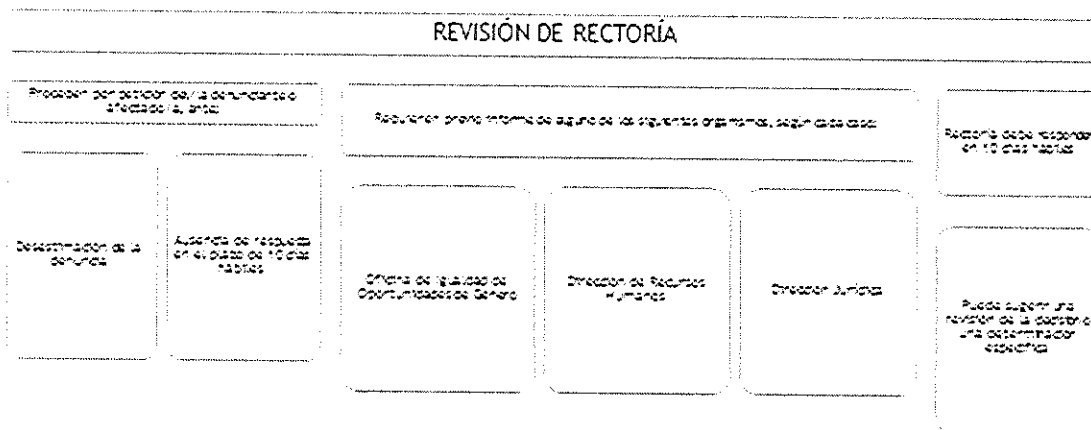
# Contenido del Protocolo



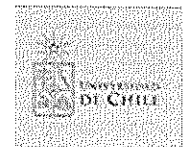
INSTANCIAS DE MEDIACIÓN						
Las puede decretar:		Se exceptúan los casos de acoso sexual	Podrán realizarse desde interpuesta la denuncia y hasta una decisión de término	Deben contar con el consentimiento previo tanto de afectado/a como del/la denunciado/a	Tienen por objeto ejecutar medidas que procuran aminsonar y/o reparar los perjuicios provocados	En caso de ejecutarse dichas medidas y contar con la aprobación del/la afectado/a, pueden considerarse como circunstancia atenuante de la responsabilidad
Rector/a	Autoridad con potestades disciplinarias					



# Contenido del Protocolo



# Contenido del Protocolo



## Informaciones y comunicaciones

Si un tercero es quien denuncia, siempre debe informarse a la afectado/a, evitando inquirir sobre la ocurrencia de los hechos (prevenir fenómeno de revictimización).

En todo caso, debe comunicarse a la denunciante y afectado/a sobre la decisión de instruir o desestimar la instrucción de un procedimiento disciplinario. En el primer caso, debe darse información mínima del procedimiento (fiscal, fechas y plazos estimados).

## Confidencialidad y respeto

Funcionario/as que manejen información de las denuncias y procedimientos disciplinarios deben guardar confidencialidad de la misma.

Debe respetarse a denunciante, denunciado/a, afectado/a y testigos, procurando una atención que respete su privacidad y dignidad.

Dirección de Bienestar Estudiantil, y Dirección de Recursos Humanos gestionarán asistencia y acompañamiento de la afectado/a.

Con todo, frente a denuncias falsas y malintencionadas, podrán resultar procedentes denuncias y acciones administrativas y judiciales.

Enseguida, el Director Jurídico y el abogado Gimeno, se refieren al registro de fiscales/as, investigadores/as y actuarios/as, indicando que el Consejo Universitario (IX Sesión Ordinaria, del 21.06.2016) aprobó la creación de un Registro de fiscales/as, investigadores/as y actuarios/s en materias de acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria.

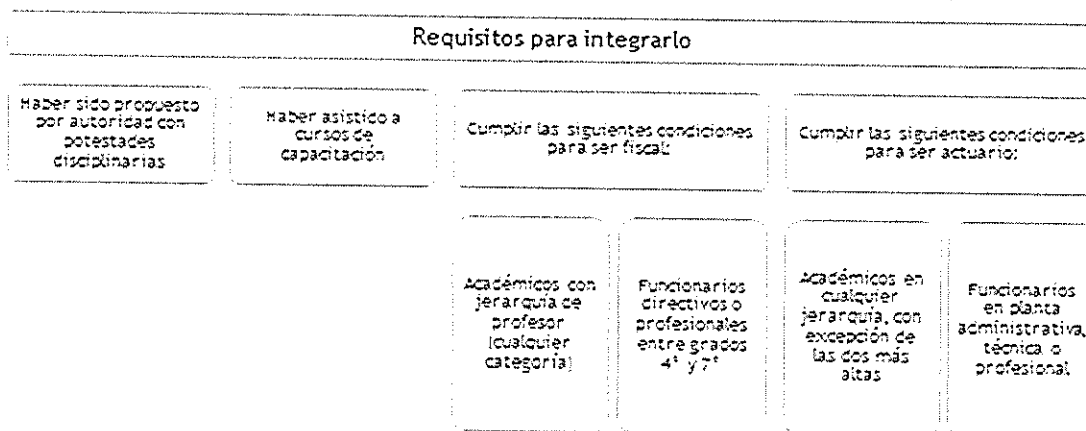
Mediante D.U. N°0027468 (08.08.2017) Rectoría crea dicho Registro y establece sus disposiciones de funcionamiento, mandando a la Dirección Jurídica formalizar la respectiva nómina mediante Resolución.

Que las Autoridades universitarias propusieron integrantes para el Registro, quienes fueron invitados a cursos de capacitación organizados por la Dirección Jurídica, la Oficina de Género y la Dirección de RRHH, de acuerdo a las disposiciones del Decreto.

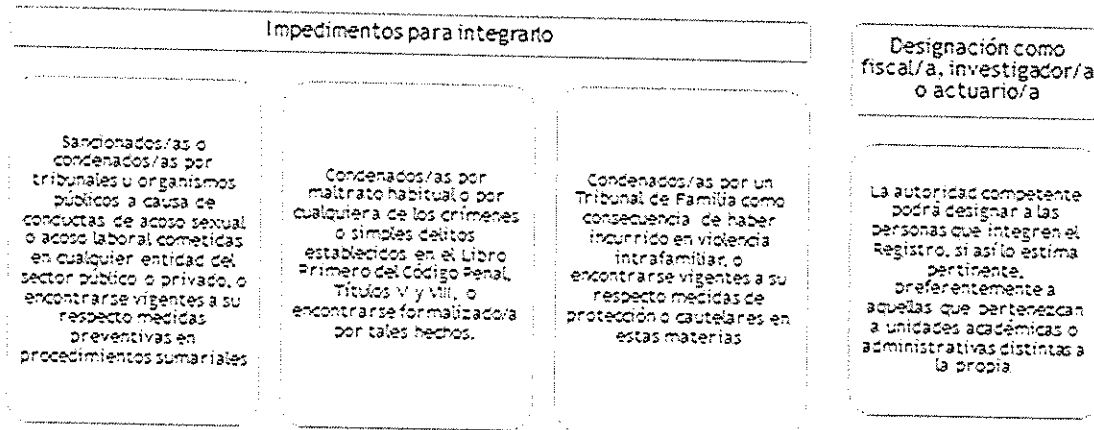
Que las personas propuestas que asistieron a los cursos de capacitación fueron incluidas en la nómina de integrantes, formalizada a través de la Resolución N°097 (12.01.2017) del Director Jurídico, controlada de legalidad el 18.01.2017.

Expone el funcionamiento del registro mediante el siguiente esquema:

## Funcionamiento del Registro



# Funcionamiento del Registro



Al término de la exposición, el Presidente subrogante, ofrece la palabra.

Intervienen, en el orden y oportunidades que se señalan, los senadores, Kracht, Palma González, Rosenbluth, Gutiérrez, Infante, Núñez, Gómez, Pizarro, Alonso y Morales quienes se refieren a la exposición de la profesora Andrade, el Director Jurídico y el abogado Gimeno. Estos últimos responden las preguntas e intervenciones de los senadores antes señalados.

El abogado Fuentes señala que el Senado tomó conocimiento del Oficio N° 40 de Rectoría, de fecha 17 de enero de 2017, sobre una Propuesta de Política para prevenir el acoso sexual en la Universidad de Chile, y que la plenaria asignó a la Comisión de Desarrollo Institucional, estableciendo el plazo del 24 de abril, para entregar un informe a la Mesa respecto a esta propuesta.

El Presidente subrogante agradece y señala que este tema será punto de tabla una vez que se cuente con el informe de la Comisión respecto a la propuesta de política para prevenir el acoso sexual en la Universidad en la fecha antes indicada.

El Presidente subrogante cierra el punto.

**2.- Propuesta de Reglamento de Remuneraciones. Comisión de Presupuesto y Gestión. Votación de las normas del proyecto original que tuvieron modificaciones en el proceso de indicaciones de la comunidad universitaria (color amarillo).**



*- Art. 1° incisos segundo y tercero; art. 4° inciso primero y tercero; ex art. 18° ahora art. 12°; ex art. 22° incisos primero y segundo ahora art. 16°. (90 minutos).*

El Presidente subrogante señala que debido a lo avanzado de la hora, considerando el horario establecido para el término de la plenaria y el tiempo asignado al punto 2, sugiere posponer este tema para la próxima plenaria, como punto 1.

Hubo consenso en aprobar la sugerencia del Presidente subrogante.

El Presidente subrogante cierra el punto.

#### **4.- Otros Asuntos.**

El senador Pizarro se refiere a la Ley que otorga beneficios a los funcionarios que se acogen a retiro para los funcionarios administrativos, auxiliares y técnicos.

El senador Soto entrega un documento, con la firma de dieciséis senadores, con los fundamentos para la creación de una Comisión Transitoria Política sobre Educación en la Universidad de Chile. Se adjunta documento. Solicita que se incluya como punto de tabla para la plenaria el jueves 16 de marzo.

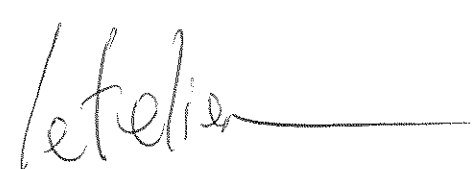
El senador Fermín González solicita punto de tabla para una siguiente plenaria para tratar el tema de que algunos académicos con puestos estratégicos en la Universidad que a la vez están vinculados con universidades privadas, lo cual podría implicar conflictos de interés. Al respecto, la idea es revisar la reglamentación existente en la materia.

Siendo las diecisiete horas con veintitrés minutos, el Presidente subrogante levanta la sesión.

Leída el acta, firman en conformidad,

  
**María Elena Muñoz**  
*Senadora Secretaria*



  
**Juan Carlos Letelier Parga**  
*Presidente Subrogante*

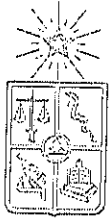
MEMM/GARM

e2346

5000

RECIBIDO  
CONSEJO UNIVERSITARIO

30 ENE 2017



UNIVERSIDAD  
DE CHILE



APRUEBA PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE  
DENUNCIAS SOBRE ACOSO SEXUAL, ACOSO  
LABORAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

DECRETO EXENTO N°001817

Santiago, 10 de enero de 2017

Con esta fecha, la Rectoría de la Universidad de Chile ha expedido el siguiente Decreto:

**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, ambos del Ministerio de Educación, que establece los Estatutos de la Universidad de Chile; el D.S. N°266 de 2014, del referido Ministerio de Educación; el D.U. N°1939 de 2015; el D.U. N°5140 de 1995; el D.U. N°2358 de 1996; el D.U. N°007586 de 1993, Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile; el D.U. N°008307 de 1993, Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de los Estudiantes; 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°19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; Certificados del Secretario General (S) sobre Acuerdos N°46 y N°2 del Consejo Universitario, de fechas 21 de junio de 2016 y 3 de enero de 2017, respectivamente; la Resolución N°1600 de 2008, de la Contraloría General de la República.

**CONSIDERANDO:**

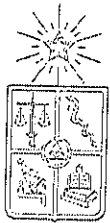
1° Que la Universidad de Chile, en su rol de principal establecimiento de educación superior del país, asume con vocación de excelencia la formación de personas y la contribución al desarrollo material y espiritual de la Nación. Dentro de los principios orientadores que guían a la Universidad se encuentra el respeto a las personas, máxima que debe materializarse a través de la normativa que regula las relaciones entre los miembros de la comunidad universitaria.

2° Que las conductas de acoso laboral, acoso sexual y discriminación arbitraria cometidas por funcionarios/as académicos/as y personal de colaboración de la Universidad de Chile, y las conductas de acoso sexual y discriminación arbitraria perpetradas por estudiantes de la Institución, se encuentran prohibidas en la normativa legal y reglamentaria vigente.

3° Que el artículo 2 del Código del Trabajo entiende por acoso sexual "*el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo*", la que se encuentra prohibida a los funcionarios públicos conforme al artículo 84 letra l) del Estatuto Administrativo.

4° Que, si bien los citados cuerpos legales lo explican como un problema entre funcionarios, este fenómeno ha de entenderse aplicable a otras esferas, como las relaciones universitarias con estudiantes y otras personas que se vinculan con el quehacer institucional, sin pertenecer a la comunidad universitaria.

5° Que, asimismo, el artículo 13 letra f) del Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile entiende por acoso sexual "*una conducta de naturaleza o connotación sexual, indeseada por la persona que la recibe, que produce consecuencias negativas, afectando a nivel psicológico,*



*emocional y/o físico; y/o incidiendo en las oportunidades, condiciones materiales y/o rendimiento laboral/académico de las víctimas cuando ocurre en el contexto universitario*", la que se encuentra prohibida a los estudiantes de acuerdo al artículo 3 número 4 del mismo cuerpo reglamentario.

6° Que, por otro lado, el mencionado artículo 2 del Código del Trabajo entiende por acoso laboral *"toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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"*, la que se encuentra prohibida a los funcionarios públicos conforme al artículo 84 letra m) del Estatuto Administrativo.

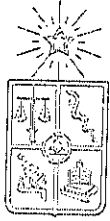
7° Que, en otro orden, el artículo 2 de la Ley N°20.609, que establece medidas contra la discriminación, entiende por discriminación arbitraria *"toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad"*, la que se encuentra prohibida a los funcionarios públicos conforme al artículo 84 letra l) del Estatuto Administrativo.

8° Que, a su vez, el artículo 13 letra f) del Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile entiende por discriminación arbitraria *"toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, y en particular cuando se funden en motivos tales como la raza, etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la participación en organizaciones o la falta de ella, el sexo, orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad"*, la que se encuentra prohibida a los estudiantes de acuerdo al artículo 3 número 4 del mismo cuerpo reglamentario.

9° Que, además de lo anterior, en el referido Estatuto Administrativo y en el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de los Estudiantes se encuentran regulados procedimientos disciplinarios (investigaciones sumarias y sumarios administrativos) que permiten sancionar la ocurrencia de tales conductas.

10° Que, sin perjuicio de los procedimientos disciplinarios regulados en la normativa vigente, frente a las denuncias de acoso laboral, acoso sexual o discriminación arbitraria en la Universidad, se hace indispensable contar con un instrumento que explicita su operatividad y defina responsabilidades específicas de los funcionarios de la Institución en su tramitación, con el propósito de asegurar una adecuada respuesta frente a la ocurrencia de hechos de esta naturaleza, teniendo en consideración que se trata de una materia altamente sensible y que aquellas conductas devienen en graves atentados a los principios que guían a nuestra Universidad y a los derechos de las personas afectadas.

11° Que, para efectos de resguardar en la Universidad un ambiente libre de hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, sea por razones laborales, de identidad sexual o género, de



UNIVERSIDAD  
DE CHILE

clase, étnica, nacional, religiosa o de cualquier tipo, las autoridades con competencia para ordenar procesos disciplinarios en relación con estas materias deben contar con herramientas que permitan facilitar y perfeccionar sus actuaciones, en especial pautas para proceder frente a denuncias de acoso laboral, acoso sexual o discriminación arbitraria.

12° Que cobra especial relevancia para el manejo de estos temas el enfoque y perspectiva de género, en tanto la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, ratificada por Chile a través del DS. N°1640 de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores, considera violencia contra la mujer, especialmente, a la violencia sexual que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas o cualquier otro lugar (artículo 2, letra b de la Convención).

13° Que, en añadidura a la normativa señalada en el considerando precedente, la Ley General de Educación (Ley N°20.370) establece en su artículo 10, literal a), el derecho que tienen los/as estudiantes a no ser discriminados/as arbitrariamente y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes y de maltratos psicológicos.

14° Que en la Primera Sesión Ordinaria del Consejo Universitario de esta Casa de Estudios, de fecha 3 de enero de 2017, ese órgano superior colegiado se pronunció favorablemente sobre la propuesta de "Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria", junto con sugerir un conjunto de observaciones y consideración que fueron incorporadas y aprobadas en el presente acto administrativo.

15° Que, conforme a los artículos 18 y 19 letra b), de los Estatutos de la Universidad, y el artículo 31 de la L.O.C. de Bases Generales de la Administración del Estado (D.F.L. N°1 de 2000, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575), el Rector de esta Casa de Estudios es su máxima autoridad y jefe de servicio, correspondiéndole adoptar todas las medidas conducentes a dirigir, controlar, coordinar y administrar las actividades de esta Institución al más alto nivel, así como dictar los reglamentos, decretos y resoluciones de ésta, sin perjuicio de las atribuciones de otros organismos universitarios.

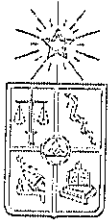
#### DECRETO:

Apruébase el "Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria", que se transcribe a continuación:

#### **Artículo 1. Disposiciones preliminares**

Las conductas de acoso laboral, acoso sexual o discriminación arbitraria cometidas por funcionarios/as académicos/as o personal de colaboración o las conductas de acoso sexual o discriminación arbitraria perpetradas por estudiantes de la Institución, dentro o fuera de sus dependencias, sin perjuicio de las normas del presente Protocolo, serán sancionadas conforme a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en cada caso, en especial los Estatutos de la Universidad de Chile, el Estatuto Administrativo, el Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile y el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de los Estudiantes, según corresponda.

Ajustándose a la normativa antes enunciada, el/la Rector/a, el/la Prorector/a, el/la respectivo/a Decano/a de Facultad, Director/a de Instituto, Vicerrector/a, Director/a General del Hospital Clínico o la autoridad universitaria correspondiente, según quien posea o le hayan sido delegadas potestades disciplinarias en la especie, decidirá, de acuerdo al mérito de los



UNIVERSIDAD  
DE CHILE

antecedentes, si la denuncia por las conductas antes referidas amerita o no la instrucción de un sumario administrativo o una investigación sumaria en contra de funcionarios/as académicos/as o personal de colaboración, o una investigación sumaria en contra de estudiantes, conforme corresponda en cada caso. De instruirse uno de los procedimientos disciplinarios referidos, las citadas autoridades universitarias podrán designar los/las fiscales/as o investigadores/as que estimen pertinente, sin perjuicio de poder valerse del registro creado a través del D.U. N°27468, de 2016.

A las personas que, sin pertenecer a la comunidad universitaria, presten servicios o desarrollen actividades en la Institución en calidad de honorarios, investigadores, contratistas, subcontratistas o condiciones similares, les resultarán aplicables las medidas o sanciones que contemplen los respectivos convenios, contratos o normas que regulen su vinculación directa o indirecta con esta Universidad, sin perjuicio de las eventuales denuncias o acciones por responsabilidad civil o penal sobre hechos que los involucren y, cuando corresponda, la observancia del principio de probidad administrativa. Toda medida o sanción que se disponga en tales circunstancias deberá, en todo caso, respetar los principios de contradictoriedad, imparcialidad e impugnabilidad que rigen el actuar de la Administración del Estado.

Instruido un sumario administrativo o una investigación sumaria, los/las fiscales/as o investigadores/as designados/as, según cada caso, podrán adoptar las medidas preventivas que resulten procedentes, como la suspensión de funciones o la destinación transitoria a otro cargo, respecto de funcionarios, o la suspensión preventiva, respecto de estudiantes, si resultaren procedentes, y procurarán respetar los plazos máximos de investigación del respectivo procedimiento, que no podrán exceder los 40 o 60 días hábiles desde aceptada su designación, según sea incoada en contra de un/a estudiante o un/a funcionario/a, respectivamente, conforme dispongan los cuerpos legales y reglamentarios respectivos.

El presente Protocolo no obstará a la procedencia de los recursos o acciones administrativas o judiciales, que procedan de conformidad a la ley, por la legalidad o mérito de las actuaciones dictadas conforme a él.

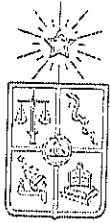
Con todo, las presentes disposiciones podrán ser complementadas, en lo que no le sea contrario, por protocolos o normas especiales que sobre estas mismas materias establezcan las autoridades universitarias con atribuciones para dictar instrucciones de funcionamiento interno, y frente a todas éstas prevalecerá, en todo caso, la legislación y los reglamentos que resulten aplicables.

## Artículo 2. Recepción de Denuncias

Cualquiera podrá denunciar las conductas señaladas en el artículo precedente, sea la persona afectada por los hechos denunciados o un tercero, tenga o no vinculación con la Universidad en calidad de académico, estudiante, personal de colaboración o cualquier otra, debiendo dirigirse preferentemente ante la autoridad universitaria que cuente con potestades disciplinarias en la especie, según quién sea el/la denunciado/a.

Las denuncias podrán también presentarse ante:

- a. La Dirección de Recursos Humanos de los Servicios Centrales, si el/la denunciante es académico/a o personal de colaboración;
- b. La Dirección de Bienestar Estudiantil de los Servicios Centrales, si el/la denunciante es estudiante, solo si versare sobre conductas de acoso sexual o discriminación arbitraria;



- c. La Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género de los Servicios Centrales, quienquiera sea el/la denunciante, solo si versare sobre conductas de acoso sexual o discriminación arbitraria;
- d. La respectiva jefatura del/la funcionario/a denunciante.
- e. Los mecanismos electrónicos que disponga la Universidad para estos efectos, quienquiera sea el/la denunciante.

La Universidad, a través de la Unidad de Gestión de la Información Institucional, deberá mantener una casilla de correo, formulario electrónico o mecanismos virtuales análogos para recibir denuncias, los que estarán disponibles en el sitio web de la Institución y procurarán, en todo caso, asegurar la debida protección de confidencialidad. El referido organismo universitario deberá cumplir, en todo caso, con lo establecido en el artículo 4 del presente Protocolo.

### Artículo 3. Contenido de las denuncias

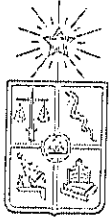
Las denuncias podrán realizarse de manera verbal o escrita, por medios electrónicos o presenciales, y deberán contener los siguientes requisitos mínimos para su presentación:

- a. Denuncia escrita: deberá contener la identificación clara de quien haya sido afectado/a y del/la denunciado/a, unidad en que este último desempeña sus actividades y un relato de los hechos en que se fundamenta la denuncia; podrá, además, indicar si existen pruebas de la conducta denunciada. Finalmente, deberá señalar fecha y lugar de la denuncia, pudiendo indicar, preferentemente, la identificación y domicilio del/la denunciante, medio preferente para las comunicaciones señaladas en el artículo 7, y contener la firma de éste/a.
- b. Denuncia verbal: deberá levantarse un acta que contemple los datos señalados en el inciso anterior. Finalmente, deberá señalarse fecha y lugar de la denuncia junto con la identificación del/la funcionario/a que levanta el acta, pudiendo indicar, preferentemente, la identificación y domicilio del/la denunciante, medio preferente para las comunicaciones señaladas en el artículo 7 y contener la firma de éste/a.

Con todo, aun cuando la denuncia no contenga toda la información requerida, el/la funcionario/a que la reciba deberá entregar al/la denunciante una copia de ésta, haciendo constar fecha de su recepción, y remitirla a la autoridad competente conforme a lo señalado en el artículo 4.

La autoridad, que, en cada caso particular resulte competente, podrá solicitar los antecedentes faltantes al/la denunciante y/o abrir un período de información previa, arbitrando medidas tendientes a indagar mayor información sobre lo ocurrido, conforme a lo establecido en el artículo 5. Además, deberá guardar un registro con todas las denuncias recibidas, instruya o no procedimientos disciplinarios respecto de ellas.

En todo caso, si de la denuncia se infiere la ocurrencia de crímenes, simples delitos o hechos de carácter irregular, como son, por ejemplo, las lesiones, el abuso sexual o la violación, éstos deberán denunciarse, a su vez, ante el organismo pertinente, en los términos de la obligación establecida en 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. Con todo, la procedencia de instruir procedimientos disciplinarios será independiente de la eventual existencia de responsabilidad civil o penal por los mismos hechos, por lo que la denuncia de hechos de carácter irregular o que pudieran revestir caracteres de



delitos ante otros organismos, no obstará a la responsabilidad administrativa o estudiantil que pueda corresponder a los/as involucrados/as.

#### Artículo 4. Obligación de informar a la autoridad

El/la funcionario/a que reciba una denuncia, en los términos dispuestos en el artículo anterior, tendrá la obligación de informar al/la Decano/a, Director/a de Instituto, Vicerrector/a o a la autoridad que en el caso particular resulte competente para ordenar la instrucción de procedimientos disciplinarios, según corresponda, dentro del plazo de 48 horas desde su recepción.

#### Artículo 5. Actuaciones frente a denuncias

Frente a la recepción de una denuncia, en los términos del presente Protocolo, la autoridad que en cada caso particular resulte competente para instruir el correspondiente sumario administrativo o investigación sumaria, podrá desestimar o disponer la instrucción de tales procedimientos disciplinarios. Con todo, la desestimación deberá constar por escrito, debidamente fundada, y cumplir con las comunicaciones establecidas en el artículo 7 del presente Protocolo.

No obstante, si del mérito de los antecedentes no resulta posible determinar con exactitud la procedencia de instruir o no un procedimiento disciplinario por los hechos denunciados, podrá abrir un período de información previa y arbitrar medidas tendientes a indagar mayor información sobre lo ocurrido antes de adoptar dicha decisión.

Asimismo, antes de la eventual iniciación del procedimiento disciplinario, en los casos de urgencia y para la protección de los intereses implicados, de oficio o a petición de parte, la autoridad podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la decisión que pudiera recaer, tales como la separación de espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, si existiesen elementos de juicio suficientes para ello, las que no podrán causar perjuicio de difícil o imposible reparación o implicar violación o afectación de derechos amparados por las leyes. Las referidas medidas deberán adoptarse por escrito, a causa de motivos fundados, y quedarán sin efecto si no se inicia el procedimiento disciplinario en el plazo de 15 días hábiles desde que hayan surtido efecto, si se desestima iniciar dicho procedimiento o si la decisión que disponga su iniciación no contenga un pronunciamiento expreso acerca de las mismas.

Con todo, si la citada autoridad decide desestimar la instrucción de un procedimiento disciplinario, podrá arbitrar acciones dirigidas a solucionar la situación denunciada y evitar su reiteración, siempre que los hechos no resulten constitutivos de infracciones pero pudiesen atentar contra la sana convivencia universitaria, las que podrán ser adoptadas con participación de las organizaciones estudiantiles, académicas y/o del personal de colaboración de mayor representatividad en la respectiva unidad, sin que la opinión de estas últimas resulte vinculante. A modo ejemplar, podrán disponerse las siguientes acciones:

- a. Realizar campañas informativas sobre acoso sexual, acoso laboral y/o discriminación arbitraria, con énfasis en las disposiciones del presente Protocolo.
- b. Realizar charlas, foros, mesas de discusión o instancias semejantes de análisis y discusión sobre acoso sexual, acoso laboral y/o discriminación arbitraria.
- c. Arbitrar instancias de mediación entre el/la denunciado/a y quien se haya visto afectado/a, con exclusión de los casos sobre acoso sexual, conforme a lo establecido en el

artículo 9 del presente Protocolo. Esta acción no requerirá la participación previa de organizaciones estudiantiles ni funcionarias.

#### **Artículo 6. Información previa al/la afectado/a**

Siempre que un tercero denuncie alguna de las conductas referidas en el artículo 1 del presente Protocolo, y antes de instruir un eventual procedimiento disciplinario, la autoridad competente deberá informar sobre tal denuncia a la persona afectada por tales comportamientos, evitando inquirir sobre la ocurrencia o veracidad de los hechos.

Con todo, la opinión que la persona afectada pueda manifestar no resultará vinculante para determinar la procedencia del respectivo procedimiento disciplinario, y la autoridad respectiva deberá estimar si procede o no aun cuando aquella no consienta en dicha decisión.

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.

#### **Artículo 7. Comunicaciones al/la denunciante y afectado/a**

Deberá comunicarse al/la denunciante y al/la afectado/a por los hechos denunciados toda decisión que disponga o desestime la instrucción de un sumario administrativo o de una investigación sumaria, según corresponda, y sobre los actos terminales que eventualmente se dicten en dichos procedimientos disciplinarios, siempre que tales personas se hayan individualizado voluntariamente ante la autoridad competente para los efectos de su comunicación.

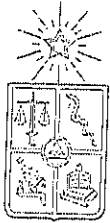
Las comunicaciones referidas en el presente artículo deberán practicarse en un plazo de dos días hábiles desde la fecha de total tramitación del acto respectivo e informar, al menos, la fecha de la aceptación del cargo de fiscal/a o investigador/a, nombre de éste/a y plazo estimado de la investigación, procurando la debida protección de datos personales de los involucrados. Serán practicadas a través de los medios que hayan informado para estos efectos el/la denunciante y/o quienes se hayan visto afectados/as, preferentemente mediante mecanismos electrónicos.

#### **Artículo 8. Revisión de Rectoría**

Ante la desestimación de la denuncia, o ante la ausencia de respuesta dentro del plazo de diez días hábiles desde que ésta haya sido realizada, el Rector sugerirá, a petición del/la denunciante o del/la afectado/a, a la autoridad respectiva una revisión de la decisión o una determinación específica respecto de ésta, previo informe de la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, la Dirección de Recursos Humanos y/o de la Dirección Jurídica de la Universidad, según estime pertinente. El Rector formulará su sugerencia en el plazo de 10 días hábiles desde recibida la petición.

Lo señalado en el presente artículo no obsta a la procedencia de eventuales recursos y acciones administrativas en contra de las decisiones adoptadas, 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.

#### **Artículo 9. Instancias de mediación**



Exceptuando los casos sobre acoso sexual, desde interpuesta una denuncia y hasta adoptarse una decisión de término en la materia, el/la Rector/a o la autoridad con potestades disciplinarias en la especie, según corresponda, podrá arbitrar una o más instancias de mediación entre el/la denunciado/a y quien se haya visto afectado/a, sólo si previamente cuenta con el consentimiento expreso de ambas partes, a efectos de ejecutar medidas que procuren aminorar y/o reparar los perjuicios que pudieran haber sido provocados. Si en una primera oportunidad la persona afectada se niega a participar de una instancia de mediación, su consentimiento no podrá volver a ser requerido para estos efectos.

En caso de resultar exitosas las instancias de mediación producidas en los términos del inciso anterior, dicha circunstancia podrá ser considerada como atenuante de las responsabilidades que le pudieran corresponder al/la denunciado/a en el procedimiento disciplinario que eventualmente sea incoado en su contra, si procede conforme a la normativa que resulte aplicable en cada caso. Para efectos de considerar exitosas las instancias de mediación referidas, las medidas ejecutadas para aminorar y/o reparar los perjuicios provocados deberán contar con la aprobación final del/la afectado/a, a quien previamente deberá informársele sobre la circunstancia atenuante establecida en el presente inciso.

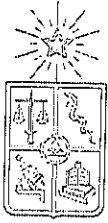
#### **Artículo 10. Acompañamiento**

Desde interpuesta una denuncia y hasta adoptarse una decisión de término en la materia, ante requerimiento de Rectoría, de la autoridad con potestades disciplinarias en la especie o del/la fiscal/a o investigador/a encargado/a de la investigación sumaria o sumario administrativo, según corresponda, la Dirección de Bienestar Estudiantil o la Dirección de Recursos Humanos, según resulte procedente conforme a las funciones de los respectivos organismos, gestionará servicios de asistencia médica, psicológica, social y/o jurídica a cada afectado/a, según corresponda, a través de programas o personal de la Universidad o, en subsidio, de haber disponibilidad presupuestaria para tales efectos, procurará la asistencia de organismos externos para cumplir dicho propósito.

#### **Artículo 11. Obligación de confidencialidad y respeto**

Se deberá respetar la confidencialidad de la información implicada en cada medida o decisión adoptada durante todo momento del desarrollo de la denuncia, así como en el procedimiento disciplinario que eventualmente se instruya, en especial respecto de la identidad del/la denunciante, del/la denunciado/a, afectados/as 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, se proporcionará, para toda instancia de atención presencial, un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que éstas ameritan, debiendo el/la denunciante, afectados/as y testigos ser escuchados en su exposición sin menoscabo de 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 de los hechos, así como la exposición pública de ésta o de datos que permitan su identificación.



UNIVERSIDAD  
DE CHILE

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 esta materia, 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 al/la denunciante, denunciado/a, afectados/as 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 o discriminación arbitraria, en los términos del presente Protocolo, sin perjuicio que resultarán procedentes denuncias o acciones frente a conductas o declaraciones constitutivas de delitos o afirmaciones sin fundamento y de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado.

Firmado Prof. Ennio Vivaldi Véjar, Rector Universidad de Chile, y Fernando Molina Lamilla, Secretario General (S) Universidad de Chile.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento

FERNANDO MOLINA LAMILLA  
Secretario General (s)

DISTRIBUCIÓN:

1. Rectoría
2. Prorectoría
3. Vicerrectorías
4. Consejo Universitario
5. Senado Universitario
6. Contraloría Universitaria
7. Facultades e Institutos
8. Hospital Clínico Dr. José Joaquín Aguirre
9. Federación de Asociaciones de Funcionarios de la Universidad de Chile (FENAFUCH)
10. Asociación Nacional de Funcionarios Académicos de la Universidad de Chile (ACAUCH)
11. Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile (FECH)
12. Secretaría General
13. Dirección Jurídica
14. Oficina de Partes



Proyecto Reglamento de Remuneraciones del Personal de la Universidad de Chile

Plenaria N° 435 Senado Universitario

Documento de Trabajo N° 36 – marzo – 2017

Propuesta Original	Propuesta Comisión + nuevas asignaciones	Plenaria 434 (02.03.17)	Plenaria 435 (09.03.17)	Plenaria por definir	Plenaria por definir
<b>Art. 1°</b>	<b>Art. 1°</b> inciso primero	<b>Aprobada</b>			
	Inciso segundo		<i>Pendiente</i>		
	Inciso tercero		<i>Pendiente</i>		
<b>Art. 2°</b>	<b>Art. 2°</b> inciso primero	<b>Aprobada</b>			
	Inciso segundo	<b>Aprobada</b>			
	Inciso tercero	<b>Aprobada</b>			
<b>Art. 3°</b>	<b>Art. 3</b> inciso primero	<b>Aprobada</b>			
	Inciso segundo	<b>Aprobada</b>			
	Inciso tercero	<b>Aprobada</b>			
<b>Art. 4°</b>	<b>Art. 4°</b> Inciso primero		<i>Pendiente</i>		
	Inciso segundo	<b>Aprobada</b>			
	Inciso tercero		<i>Pendiente</i>		
<b>Art. 5°</b>	<b>Art. 5°</b> Inciso primero	<b>Aprobada</b>			
	Inciso segundo	<b>Aprobada</b>			
	Inciso tercero	<b>Aprobada</b>			
<b>Art. 6°</b>	<b>Art. 6°</b> Inciso primero			<i>Pendiente</i>	
	Inciso segundo			<i>Pendiente</i>	
	Inciso tercero			<i>Pendiente</i>	
	Inciso cuarto			<i>Pendiente</i>	
<b>Art. 6°</b> (nueva Asignación U. proyecto académico)	Nuevo Inciso primero <b>Art. 6°</b>				<i>Pendiente</i>
	Nuevo Inciso segundo				<i>Pendiente</i>
	Nuevo Inciso tercero				<i>Pendiente</i>
	Nuevo Inciso cuarto				<i>Pendiente</i>
<b>Art. 7°</b>	<b>Art. 7°</b> Inciso primero			<i>Pendiente</i>	
	Inciso segundo			<i>Pendiente</i>	
<b>Art. 7°</b>	Nuevo <b>art. 7°</b> Inciso primero				<i>Pendiente</i>
	Nuevo Inciso segundo del art. 7°				<i>Pendiente</i>
	Nuevo Inciso tercero del art. 7°				<i>Pendiente</i>
	Nuevo Inciso cuarto del art. 7°				<i>Pendiente</i>
<b>Art. 8°</b>	<b>Art. 8°</b> Inciso primero			<i>Pendiente</i>	
	Inciso segundo			<i>Pendiente</i>	
<b>Art. 8°</b> (Nueva Asignación U. Actividad Destacada)	Nuevo <b>art. 8°</b> Inciso primero				<i>Pendiente</i>
	Nuevo Inciso segundo				<i>Pendiente</i>



**Proyecto Reglamento de Remuneraciones del Personal de la Universidad de Chile**  
 Plenaria N° 435 Senado Universitario  
 Documento de Trabajo N° 36 – marzo – 2017

	Nuevo Inciso tercero				<i>Pendiente</i>
	Nuevo Inciso cuarto				<i>Pendiente</i>
	Nuevo Inciso quinto				<i>Pendiente</i>
	Nuevo Inciso sexto				<i>Pendiente</i>
<b>Art. 9°</b>	<b>Art. 9°</b> Inciso primero				<i>Pendiente</i>
	Inciso segundo				<i>Pendiente</i>
<b>Art. 9°</b> (Nueva Asignación U. Actividad Destacada)	Nuevo <b>art. 9°</b> Inciso primero				<i>Pendiente</i>
	Inciso segundo				<i>Pendiente</i>
<b>Art. 10°</b>	<b>Art. 10°</b> Inciso primero				<i>Pendiente</i>
	Inciso segundo				<i>Pendiente</i>
<b>(Ex Art. 11°) ahora Art. 10°</b>	<b>Art. 10°</b>	<b>Aprobada</b>			
<b>(Ex Art. 12°) ahora Art. 11°</b>	<b>Art. 11°</b> inciso primero	<b>Aprobada</b>			
	Inciso segundo	<b>Aprobada</b>			
	Inciso tercero				<i>Pendiente</i>
	Inciso cuarto	<b>Aprobada</b>			
<b>(Ex Art. 13°)</b>	Ex Art. 13° inciso primero				<i>Pendiente</i>
	Inciso segundo				<i>Pendiente</i>
<b>(Ex Art. 14°)</b>	Ex. Art. 14°				<i>Pendiente</i>
<b>(Ex Art. 15°)</b>	Ex. Art. 15°				<i>Pendiente</i>
<b>(Ex. Art. 16°)</b>	Ex. Art. 16 inciso primero				<i>Pendiente</i>
	Inciso segundo				<i>Pendiente</i>
<b>(Ex. Art. 17°)</b>	Ex. Art. 17° inciso primero				<i>Pendiente</i>
	Inciso segundo				<i>Pendiente</i>
<b>(Ex. Art. 18°) ahora art. 12°</b>	<b>Art. 12°</b> (ex art. 18)			<i>Pendiente</i>	
<b>(Ex. Art. 19°)</b>	<b>Art. 13°</b> (ex art. 19°) inciso primero	<b>Aprobada</b>			
	Inciso segundo	<b>Aprobada</b>			
	Inciso tercero	<b>Aprobada</b>			
<b>(Ex. Art. 20°) ahora art. 14°</b>	<b>Art. 14°</b> (ex art. 20°) inciso primero	<b>Aprobada</b>			
	Inciso segundo	<b>Aprobada</b>			
	Inciso tercero	<b>Aprobada</b>			
<b>(Ex. Art. 21°) ahora art. 15°</b>	<b>Art. 15°</b> (ex art. 21°) inciso primero	<b>Aprobada</b>			
	Inciso segundo	<b>Aprobada</b>			



Proyecto Reglamento de Remuneraciones del Personal de la Universidad de Chile

Plenaria N° 435 Senado Universitario

Documento de Trabajo N° 36 – marzo – 2017

(Ex. Art. 22°) ahora art. 16°	<b>Art. 16°</b> (ex art. 22°) inciso primero		Pendiente		
	Inciso segundo		Pendiente		
	Inciso tercero	Aprobada			
	Inciso cuarto	Aprobada			
(Ex. Art. 23°) ahora art. 17°	<b>Art. 17°</b> (ex art. 23°)	Aprobada			
(Ex. Art. 24°) ahora art. 18°	<b>Art. 18°</b> (ex art. 24°)	Aprobada			
	Inciso segundo	Aprobada			
(Ex. Art. 25°) ahora art. 19°	<b>Art. 19°</b> (ex art. 25°)	Aprobada			
	Inciso segundo	Aprobada			
(Ex. Art. 26°) ahora art. 20°	<b>Art. 20°</b> (ex art. 26°)	Aprobada			
(Ex. Art. 27°) ahora art. 21°	<b>Art. 21°</b> (ex art. 27°)	Aprobada			
	Inciso segundo	Aprobada			
	Inciso tercero	Aprobada			
	Inciso cuarto	Aprobada			
	Inciso quinto	Aprobada			
	Inciso sexto	Aprobada			
	Inciso séptimo	Aprobada			
	Inciso octavo	Aprobada			
	Inciso noveno	Aprobada			
	Inciso décimo	Aprobada			
<b>Art. 28°</b>	Art. 28 inciso primero			Pendiente	
	Inciso segundo			Pendiente	
	Inciso tercero			Pendiente	
	Inciso cuarto			Pendiente	
(Ex. Art. 29°) ahora Art. 22°	<b>Art. 22°</b> (ex art. 29°)	Aprobada			
(Ex. Art. 30°) ahora Art. 23°	<b>Art. 23°</b> (ex art. 30°)	Aprobada			
	Nuevo <b>art. 24°</b>				Pendiente
<b>Art. 1° transitorio</b>	Art. 1° transitorio inciso primero	Aprobada			
	Inciso segundo	Aprobada			
	Inciso tercero	Aprobada			
<b>Art. 2° transitorio</b>	<b>Art. 2°</b> transitorio	Aprobada			