

**POLÍTICA**  
PARA PREVENIR  
**EL ACOSO SEXUAL**  
EN LA UNIVERSIDAD  
DE CHILE





# PREÁMBULO

“La Universidad de Chile ha liderado distintos momentos cruciales a lo largo de su historia, ampliando los límites; sin embargo, todavía puede incrementar diversas estrategias para alterar el calendario rígido en que transcurren las asimetrías de género” (Diamela Eltit, Conmemoración Día Internacional de la Mujer en la U. de Chile, 2017)

El presente documento describe y fundamenta una política para prevenir el acoso sexual en nuestra Universidad. Se inscribe dentro de las estrategias que hemos impulsado con el fin de enfrentar las asimetrías entre hombres y mujeres en nuestro entorno, de hacer explícitos problemas que nos preocupan a todos y de garantizar derechos y principios acerca de los cuales no basta con declarar estar de acuerdo, sino que deben ser implementados en la realidad.

Los ejes centrales de esta política son la libertad de las personas y la no discriminación. La consideración en este ámbito del concepto de libertad es una cuestión compleja. Hay distintas formas de comprender y abordar el concepto de libertad en el contexto de normativas de esta naturaleza.

Cuando abordamos el tema desde esta Universidad, que se define como racional y laica, el sentido que buscamos darle no es el de restringir las expresiones de la sexualidad, tema que hoy tiene muy diversas implicancias, sino más bien el de reafirmar auténticos espacios de libertad, reconociendo y garantizando en la Universidad los derechos de las mujeres.

Nos parece central reivindicar esta dimensión de libertad, en el entendido de que a la mujer víctima de un acoso se le está vulnerando su libertad de acción. Esto constituye un hecho dramático de consecuencias drásticas y nos refiere a la internalización de la discriminación.

Si el problema se aborda enfatizando el objetivo de castigar y normar restrictivamente o de prohibir lo pecaminoso, se corre el riesgo de proclamar

no lo que debe o no debe hacerse, sino algo muy distinto: lo que debe o no debe saberse respecto de lo que se hace. No debemos contribuir a la hipocresía ni a un falso recato. Un aspecto central en la tarea que aquí se está explicitando es, precisamente, confrontar la hipocresía. Lo importante es que el delito no se cometa, no que no se conozca públicamente.

No se necesita ahondar en esto por autoevidente y porque incluso es triste mencionarlo. Este es un tipo de delito frente al que más se suele caer en el absurdo total de hacer de la víctima una suerte de co-culpable. Además de eso está el temor de “salir en los diarios”. Se requiere un coraje especial para romper con el silencio y ser capaces de decir “esto es una cosa que debe ser denunciada” y por tanto, lejos de avergonzarse, no hay que temer a la exposición pública. Debemos relevar que preferimos pagar el precio de una publicitación que hasta puede ser mal intencionada, pues estamos convencidos que, a la larga, una universidad se prestigia si no oculta la delincuencia.

En neurociencias la mayoría de las falencias perceptivas, como la ceguera o la sordera, se deben a que fallan los receptores y vías para ver o para escuchar. La anestesia implica que dejan de funcionar aquellos órganos en la piel que son responsables de las sensaciones. Pero hay una variante de falla perceptiva muy especial denominada agnosia, en la cual los mecanismos perceptivos funcionan normalmente pero es el sujeto quien se niega a ver, escuchar o sentir, o ignora la existencia de una parte de su cuerpo.

Valga la analogía con lo que ocurre con muchos problemas de discriminación. Lo más grave acerca de ellos es no asumirlos. Esto sucede con cada aspecto de la vida en sociedad donde hay discriminaciones, desigualdades que se prefiere no ver. Por eso es que el concepto de internalizar la discriminación es un concepto clave que tiene que ser enfatizado. Porque hoy para responder a ella necesariamente se requiere de una alerta continua

para ver lo que no vemos en la cotidianidad de nuestro quehacer, en un silencio, un subentendido, un chiste o un comentario que hacemos. Y, por supuesto, también en las normativas y reglamentos, cuando lo obvio está ausente.

Cuando se combate cualquier tipo de discriminación, se está defendiendo no sólo a los discriminados, sino a toda la sociedad, a la humanidad si se quiere. Este es un tema que une a todas las personas que quisieran ver un mundo más justo, un mundo de progreso basado en valores. Por eso todos debemos agradecer el valor de cada mujer que defiende sus derechos.

*Ennio Vivaldi Vejar*  
*Rector de la Universidad de Chile*



# INTRODUCCIÓN

La Universidad de Chile para el desarrollo de su misión institucional requiere contar con espacios educativos y laborales en los que se respeten y promuevan los derechos de todos(as) los(as) integrantes de su Comunidad Universitaria. Por ello tiene el deber de resguardar la integridad de las personas y mantener ambientes libres de discriminación y violencia de género.

Fruto de esta preocupación institucional se ha venido desarrollando un conjunto de acciones para enfrentar las situaciones de acoso sexual que se detectan en los distintos campus universitarios.

La Oficina de Igualdad de Género de la Vicerrectoría de Extensión y Comunicaciones, en conjunto con la Comisión de Igualdad<sup>1</sup>, en una primera etapa de difusión y prevención, elaboró un manual de orientación, documentos de discusión y material audiovisual para abordar el acoso sexual; ha participado en foros, conversatorios y debates organizados por distintas facultades y centros de estudiantes, y ha realizado un estudio con el propósito de dimensionar y caracterizar el acoso sexual en la Universidad de Chile.

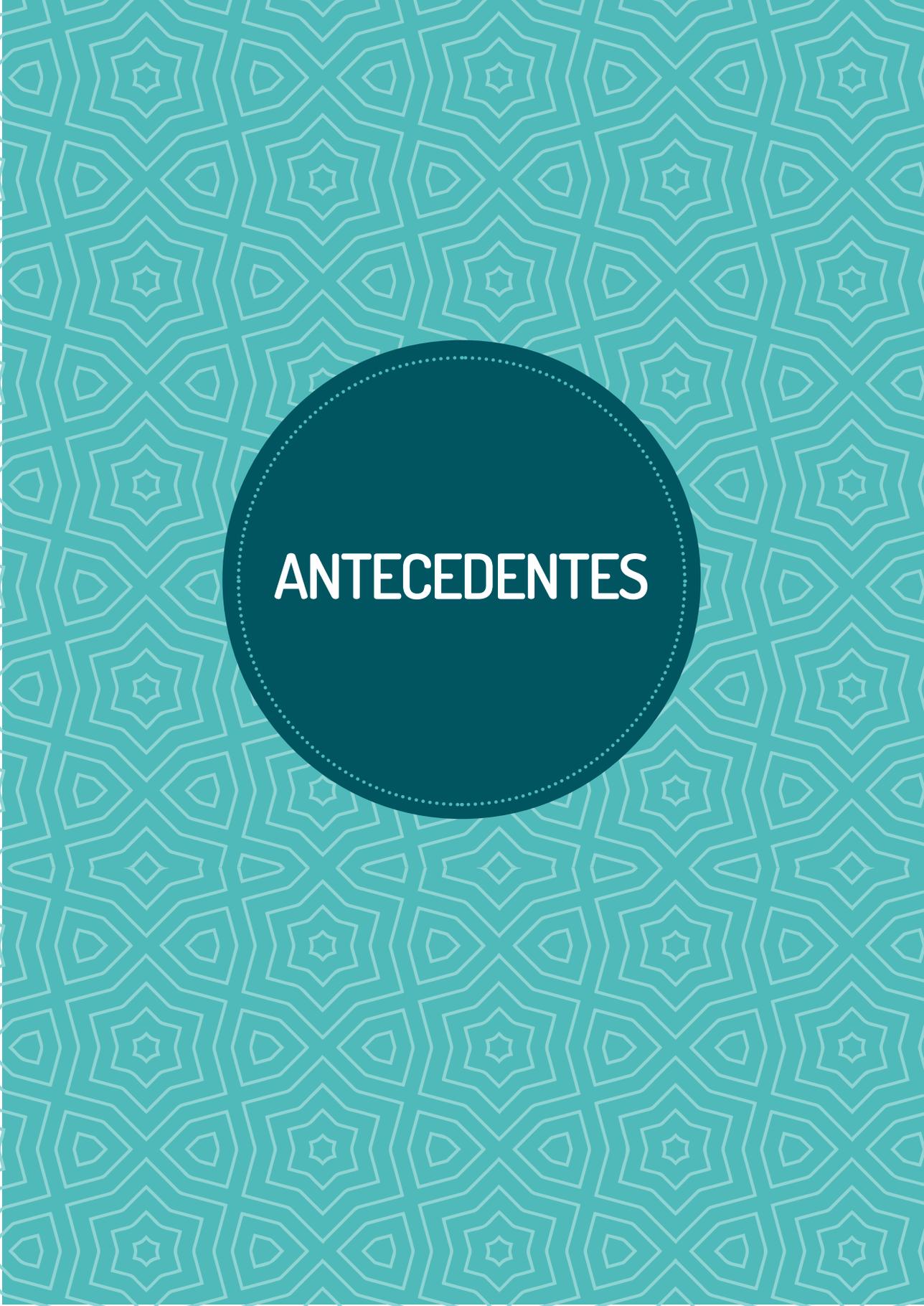
Asimismo, se conformó una Mesa de Trabajo, coordinada por la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios, e integrada por la Dirección Jurídica la Fech y Secretaría de Sexualidades y Género de la Fech, la Oficina de Igualdad de Género y representantes del Senado Universitario, que ha impulsado modificaciones reglamentarias, cursos de capacitación para desarrollar procesos de investigación en materia de acoso, y un protocolo de actuación ante el acoso sexual y la discriminación arbitraria<sup>2</sup>. Este instrumento, aprobado por el consejo universitario, regula y orienta a la comunidad universitaria acerca de los procedimientos de denuncia.

El Consejo Universitario mandató a la Oficina de Igualdad de género para que elaborara un anteproyecto de política integral para avanzar en la erradicación del acoso y la reducción de la violencia sexual en la Universidad. Atendiendo este mandato se elaboró la presente política que ha contado con el aporte de los representantes de todas las instancias mencionadas anteriormente, la cual deberá ser puesta en ejecución a través de un plan de acción específico una vez se encuentra vigente.

---

(1) La Comisión está compuesta por: Nancy Hitshfeld (FCFM), Loreto Rebolledo (ICEI), Irma Palma (Senadora Universitaria), Claudio Nash-Myrna Villegas (Fac. Derecho), Paula Hernández- Manuela Cisternas (CIEG- FACSO), Olga Grau- Kemy Oyarzún (CEGECAL- Fac. de Filosofía), Pdte. FECH, Representante FENAFUCH, Carmen Andrade- Patricia Retamal (Oficina de Género).

(2) También se invitó a integrarse a esta Mesa a representantes de la FENAFUCH.



# ANTECEDENTES

## EL ACOSO SEXUAL: SUS ALCANCES

El Derecho Internacional de los Derechos Humanos reconoce que *“la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente el goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre y el acoso sexual es una de sus múltiples y complejas manifestaciones”* (Naciones Unidas, 1993). Se trata de una conducta de naturaleza sexual, no deseada por la persona que la recibe, que atenta contra su dignidad e integridad al resultar ofensiva, hostil o amenazadora.

Si bien quienes acosan y quiénes son víctimas pueden ser tanto hombres como mujeres, está ampliamente documentado que el acoso sexual afecta en mayor medida a las mujeres. Sus causas se encuentran arraigadas en el contexto general de discriminación de género y de asimetría de poder que caracteriza a nuestra sociedad. *“Se utiliza [la violencia] como un poderoso mecanismo de control e intimidación mediante el cual se mantiene la condición de subordinación de la mujer en la sociedad”*. La forma más perniciosa es el acoso sexual en el lugar de trabajo, en centros docentes y otros lugares. En consecuencia constituye un tipo de discriminación y debe tratarse como un problema grave e importante (Coomaraswamy, 1994).

El acoso sexual produce sensaciones de malestar e impacta en la salud de las personas afectadas, lo que puede manifestarse como sentimientos de vergüenza, creencia en la inevitabilidad del acoso, temor a que se interrumpa su desarrollo profesional, entre otros (CEDAW, 1994).

Así también, limita o restringe el ejercicio de derechos fundamentales a la educación, al trabajo o al libre desplazamiento, ya que tiende a la exclusión de las mujeres del espacio público -considerado amenazante- y a su adscripción al espacio doméstico. Con frecuencia quienes lo viven se ven obligadas a generar estrategias para evitar coincidir con los agresores, lo que las lleva a abandonar sus empleos o estudios. *“Es nueve veces más probable que una mujer deje su empleo como consecuencia de un acoso sexual que lo haga un hombre”* (Naciones Unidas, 1997); en el caso chileno un 28% de las trabajadoras que denunciaron acoso sexual abandonaron su trabajo (Carrasco y Vega, 2009).

En el ámbito laboral, el acoso sexual alude a *“un requerimiento unilateral por cualquier medio, de carácter sexual, no consentido por la persona y que le produzca un daño a su salud, perjuicio y/o amenaza en sus oportunidades en el empleo, en su situación o normal desenvolvimiento laboral”* (Organización Internacional del Trabajo, 1985). En este contexto en general permanece invisibilizado, raramente se denuncia y en consecuencia, no se sanciona a los agresores ni se aplican medidas reparatorias para las víctimas. Así lo confirman encuestas de SERNAM y de la Dirección del Trabajo (2002) que señalan que más del 60% de las personas, en su mayoría mujeres, opina que el acoso sexual en el trabajo ocurre con frecuencia y 12% afirma haberlo vivido. El bajo número de denuncias deriva de la falta de difusión del problema, la dificultad para comprobar los hechos, los efectos sociales y laborales que conlleva denunciarlo y la desconfianza ante procedimientos investigativos que no garantizan la protección de los derechos de quienes denuncian.

Esta forma de violencia se expresa a través de diversas conductas explícitas o implícitas tales como: contactos físicos innecesarios, discusión de actividades sexuales, exhibición de imágenes con contenido sexual o pornografía, utilización de términos humillantes y/o de connotación sexual, realización de gestos indecorosos, concesión de ventajas o de trato preferente a quienes consienten en participar en actividades sexuales, utilización de un lenguaje crudo u ofensivo, amenazas mediante las cuales se exigen conductas no deseadas, insinuaciones o proposiciones sexuales (Coomaraswamy, 1994).

## EL ACOSO SEXUAL EN LAS UNIVERSIDADES

El acoso sexual puede ser perpetrado por cualquier persona en diversos espacios e instituciones. Diversas investigaciones internacionales *“indican que también es un fenómeno que se da en el ámbito universitario y existen ya numerosas iniciativas y experiencias en muchas universidades del mundo que implementan medidas para prevenir y evitar situaciones de violencia de género”* (Valls y otros, 2007). Por ejemplo, estudios realizados en universidades norteamericanas y europeas señalan que el 27% de las universitarias declaran haber sufrido algún tipo de abuso o situación de connotación sexual no deseada y el 58% de las mujeres afirman haber vivido o conocido alguna situación de violencia de género en la Universidad (Gross y otros; Valls y otros, 2007).

En el contexto universitario el acoso sexual adquiere características y consecuencias específicas. Los estudios destacan que en la cultura universitaria hay conductas abusivas tan naturalizadas que incluso quienes son afectadas o las presencian no las reconocen nítidamente como tales. Los hechos, en general, no son denunciados debido, a los siguientes factores: i) muchas mujeres no los consideran como agresiones sexuales, aun habiendo sido forzadas a tener relaciones sexuales, ii) con frecuencia las víctimas asumen un grado de responsabilidad en provocar la situación, lo que se ve agravado por las creencias culturales que las culpabilizan y, iii) sienten que la institución universitaria no las tomará en serio o no las apoyará (Copenhaver y otros, 1991; Kalof, 1993, Hensley, 2003).

Entre los elementos que caracterizan el acoso sexual en la comunidad educativa resulta de especial importancia la no aceptación de esta conducta por parte de quien la recibe. Las relaciones amorosas consentidas no constituyen acoso. *“Sin embargo, este consentimiento no puede inferirse del silencio o de la falta de resistencia de la víctima”* (Naciones Unidas, 2000), dado que en relaciones marcadas por asimetrías de poder, por ej., la que se da entre profesores y estudiantes, existen obstáculos para que se manifieste explícitamente el rechazo.

Otro elemento a considerar refiere a la afectación de las oportunidades de educación de la persona y al ambiente de enseñanza, bien sea porque se condiciona una decisión o beneficio educacional a la sumisión de la estudiante a una conducta sexual o porque se genera un ambiente percibido como hostil, ofensivo o amenazador, que la lleva a dejar de participar o beneficiarse de dichos programas educacionales.

## LA SITUACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE

Las universidades chilenas no han estado ajenas a estas prácticas que se manifiestan en el espacio laboral -entre pares o entre superiores jerárquicos y subordinadas- y en el espacio educativo -entre estudiantes o entre académicos y estudiantes.

Un estudio, impulsado por la Oficina de Igualdad de Género el año 2016, muestra que en la Universidad de Chile un 26% de los(as) encuestados(as) declaran conocer historias sobre acoso y agresiones sexuales perpetradas en espacios universitarios, en viajes de estudios y en fiestas de los estudiantes, y 14,7% declara haberlo sufrido directamente en su trayectoria universitaria. La proporción de mujeres afectadas (21%) duplica a la de hombres (9%), y las estudiantes son las más perjudicadas, tanto en términos porcentuales como por la mayor gravedad de las agresiones que han vivido. Los casos más recurrentes corresponden a profesores que acosan a estudiantes mujeres y estudiantes hombres que acosan a sus compañeras. La mayoría de las situaciones no fueron denunciadas.

Este problema se produce en un contexto institucional y cultural en el que: i) se expresan y reproducen las relaciones de desigualdad de género de la sociedad, lo que constituye el sustento cultural del acoso sexual (U. de Chile, 2014) ii) están presentes relaciones de poder marcadas por jerarquías laborales y académicas, que sitúan a las eventuales víctimas en situaciones de subordinación; y iii) no se han generado aún condiciones para prevenir el problema, ni suficientes garantías para que se formulen e investiguen las denuncias con la acuciosidad y prontitud que ameritan.

De este modo el silencio y la impunidad se transforman en condiciones perfectas para que estas manifestaciones de violencia sigan ocurriendo. Las universidades chilenas, salvo excepciones, no han implementado políticas para abordar el acoso sexual, por ello, las iniciativas desarrolladas en la Universidad de Chile resultan inéditas en el contexto nacional.

## MARCO NORMATIVO

La violencia sexual en general y, específicamente, la ejercida contra las mujeres, ha sido abordada en diversos instrumentos jurídicos internacionales suscritos por nuestro país. El marco general está dado por la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) que reconoce la igualdad en dignidad y derechos de todos los seres humanos sin ningún tipo de distinciones, y ha sido desarrollada por los Pactos de Derechos Humanos de Naciones Unidas (1966), y en el sistema regional interamericano, por la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969).

En relación a las desigualdades de género, Chile ratificó en 1989 la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, que reconoce como discriminación *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer (...), sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”* (CEDAW, 1981).

Por su parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia contra la Mujer aprobada por Chile en 1998, establece que la violencia contra la mujer puede ser *“perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar”* (Convención Belém do Pará, 1994).

El caso específico de la violencia sexual en los espacios de trabajo se aborda en el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación (1958), que exige que los Estados incluyan en sus informes datos sobre hostigamiento sexual y que tomen medidas para proteger a la mujer en el ámbito preventivo y sancionatorio.

En Chile, la Constitución consagra explícitamente desde 1999 una norma clarísima sobre igualdad en su artículo 1º, el cual dispone que *“Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”*. De ahí, toda la legislación vigente, incluida la universitaria, debe apuntar a concretar ese principio en las realidades particulares.

El Código del Trabajo, por su parte, hace referencia y sanciona el acoso sexual, estableciendo que *“las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal 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”* (Ley N° 20.005, año 2005).

La Ley General de Educación (N° 20.370) establece el derecho que tienen los y las estudiantes a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes y de maltratos psicológicos. En las Universidades estatales, y de acuerdo a estas regulaciones, las conductas de acoso sexual se encuentran prohibidas en la ley, y los procedimientos disciplinarios que permiten investigarlas y sancionarlas están regulados en el Estatuto Administrativo, el Reglamento de Estudiantes y el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria. Complementariamente, y sin perjuicio de los procedimientos disciplinarios regulados en la normativa vigente, se ha establecido un Protocolo de Actuación ante estas conductas<sup>3</sup>.

Junto con lo anterior, el Senado Universitario aprobó en junio de 2016, un proyecto de modificación al Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile, mediante el cual se incorporó, dentro de las obligaciones estudiantiles, en el art. 3° numeral 4.- el deber de *“respetar a todos/as los/as integrantes de la comunidad universitaria, así como también toda persona que ejerza labores o preste servicios para con la Universidad de Chile mediante contratos o convenios de honorarios, subcontratación, empresa de servicios transitorios y/o cualquier otra forma contractual, lo que implica, entre otros, la prohibición de todo acto u omisión que derive en una discriminación arbitraria y la prohibición de todo acto que implique acoso sexual, definidos en el artículo 13 letra f) de este Reglamento.”*

El acoso sexual definido en el Reglamento Estudiantil, se conceptualizó como 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 incidiendo en las oportunidades, condiciones materiales y/o rendimiento laboral/académico de las víctimas cuando ocurre en el contexto universitario”*.

La referida reforma se materializó a través del acto administrativo Decreto Exento N°0047282, de fecha 21 de diciembre de 2016, del Sr. Rector de la Universidad de Chile.

---

(3). El Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria fue aprobado en el Decreto Exento N°001817 con fecha 10 de enero de 2017. Se adjunta en la pág. 29.

## FUNDAMENTOS Y PRINCIPIOS DE LA PROPUESTA

El acoso sexual presente en los distintos organismos universitarios afecta el ejercicio de los derechos de quienes lo viven y crea entornos amenazantes para su desarrollo, lo que es contradictorio con el carácter educativo y formativo de estas instituciones.

En coherencia con el marco normativo anteriormente descrito las Universidades e instituciones educativas *“deben reconocer que el acoso sexual es una violación del derecho a la igualdad y el principio de no discriminación de las personas, con la consiguiente transgresión de las disposiciones constitucionales y legislativas que rigen en Chile sobre la igualdad entre los sexos”* (Nash, 2015).

La falta de intervenciones preventivas, junto a la ausencia de investigaciones y sanciones, genera condiciones de total impunidad para los agresores y de desprotección para las víctimas, lo que resulta particularmente grave en un contexto educativo. En consecuencia se requiere de una política y un plan de acción pertinente a la realidad universitaria que dé respuesta al acoso sexual existente y que limite su continuidad.

La Universidad de Chile, como principal establecimiento de educación superior del país, asume con vocación de excelencia la formación de personas y la contribución al desarrollo de la Nación. Ha trabajado a lo largo de su historia por la erradicación de las desigualdades sociales y de género que persisten en Chile y en la propia Universidad.

Dentro de los principios que orientan sus actuaciones se encuentra el respeto a las personas y la promoción de sus derechos, así como el deber de respetar su dignidad, la igualdad de trato, y la no discriminación, lo que debe materializarse a través de la normativa que regula las relaciones entre los miembros de la comunidad.

El acoso sexual contradice radicalmente los principios y valores de esta Casa de Estudios, y por ello se ha tomado la decisión de sacar el problema de la invisibilidad en la que se encontraba, abrir el debate acerca de sus causas y consecuencias, y sobre todo desarrollar acciones para erradicarlo de los campus universitarios.

## LAS OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE FRENTE AL ACOSO SEXUAL.

Para que los derechos tengan una real concreción es necesario interpretar la realidad desde un enfoque de género y derechos humanos, que logra sus avances más relevantes a partir de la Convención para la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer. Este tratado internacional, incorporado a nuestro sistema normativo propone la obligación de adoptar medidas en tres líneas:

- ➔ **Medidas** de protección de los derechos humanos de las mujeres cuando están en una situación de vulnerabilidad.
- ➔ **Medidas** correctivas frente a situaciones institucionales y/o culturales que impidan el goce y ejercicio de los derechos en condiciones de igualdad.
- ➔ **Medidas** de neutralidad de género en aquellas situaciones de igualdad real entre hombres y mujeres.

Los Estados, a través de sus instituciones, incluida la Universidad de Chile, se han obligado constitucionalmente e internacionalmente, a respetar y garantizar los derechos sin discriminación. De esta forma, la Universidad debe organizarse de forma tal que se permita a todos sus miembros gozar y ejercer sus derechos en condiciones de igualdad.

**Una de las expresiones más concretas del deber de prevenir las violaciones de derechos humanos es la adopción de medidas para erradicar la violencia y no tolerar el acoso sexual por razones de género, que impide el goce y ejercicio de los derechos.**

## OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

### 5.A. OBJETIVO GENERAL

Erradicar el acoso sexual y reducir la violencia de Género en la Universidad de Chile a partir de un programa que permita prevenir estas conductas y atender a las personas afectadas.

### 5.B. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Impulsar en la comunidad universitaria el reconocimiento de la violencia de género y el acoso sexual como atentados a la dignidad e integridad de las personas.
- b) Desarrollar un marco normativo pertinente, a través del estudio y análisis de la normativa universitaria vigente, y su eventual modificación, así como de la creación de nueva reglamentación y de normas generales relativas a las políticas y planes de desarrollo de la Universidad.
- c) Contar con un equipo especializado a nivel central para brindar asistencia, asesoría y acompañamiento oportuno y pertinente a las víctimas.
- d) Instalar competencias en equipos de la Universidad –académicos/as y funcionarios/as de diversas Facultades para desarrollar procesos investigativos sobre esta materia.

## ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN Y LÍNEAS DE ACCIÓN

La experiencia comparada de políticas universitarias para enfrentar el acoso sexual demuestra la importancia de contar con una política específica que se haga cargo de las distintas aristas que presenta esta forma de violencia de género.

La complejidad del problema requiere de una estrategia de intervención integral cuyo eje es la prevención del acoso sexual en los campus universitarios. En consecuencia la metodología contempla el desarrollo simultáneo de acciones orientadas a afrontar:

- ➔ **Las pautas culturales** en las que radican las causas del acoso sexual a través de procesos de información, sensibilización y formación de actitudes y prácticas antidiscriminatorias.
- ➔ **Las manifestaciones** concretas del problema a través de asistencia especializada a las víctimas y el desarrollo de procesos de investigación ágiles, acuciosos y con profesionales competentes que resguarden los derechos de los(as) involucrados(as), evitando la revictimización de quienes denuncian.

Asimismo, se estima necesario comprometer al conjunto de la comunidad universitaria en la implementación de la política por lo que su seguimiento y evaluación estará a cargo de la actual Mesa de Acoso Sexual de carácter interestamental o aquel órgano, organismo, comité y/u otra instancia que la reemplace.

### LÍNEAS DE ACCIÓN

- ➔ **Prevención del acoso sexual** y de la discriminación mediante el reconocimiento de este problema y la sensibilización de la comunidad universitaria a través de acciones permanentes en los diversos Campus tales como: talleres, coloquios, seminarios y campañas de información y reflexión acerca de las causas y consecuencias de este problema.
- ➔ **Desarrollo de cursos** y actividades de formación de estudiantes en temas de derechos humanos y violencia de género.
- ➔ **Elaboración y adecuación** de las normas universitarias reglamentarias y de protocolos de actuación en orden a la tipificación y sanción del acoso sexual y a establecer procedimientos para su denuncia y adecuada investigación.
- ➔ **Asesoría, asistencia y acompañamiento** especializado a las personas afectadas, aplicación de medidas reparatorias, y derivación a instancias de atención psicológica y/o judicial según corresponda.

- ➔ **Desarrollo de cursos** a funcionarios/as y académicos/as en temas de violencia de género y acoso sexual y procedimientos administrativos de investigación.
- ➔ **Realización de estudios e investigaciones** sobre temas de violencia de género y acoso sexual, sistematización de experiencias, y difusión de sus contenidos a la comunidad universitaria.
- ➔ **Desarrollo de procesos de investigación** en materia de acoso sexual que garanticen los derechos de los(as) involucrados(as), el debido proceso y que evite la revictimización de quienes denuncian.

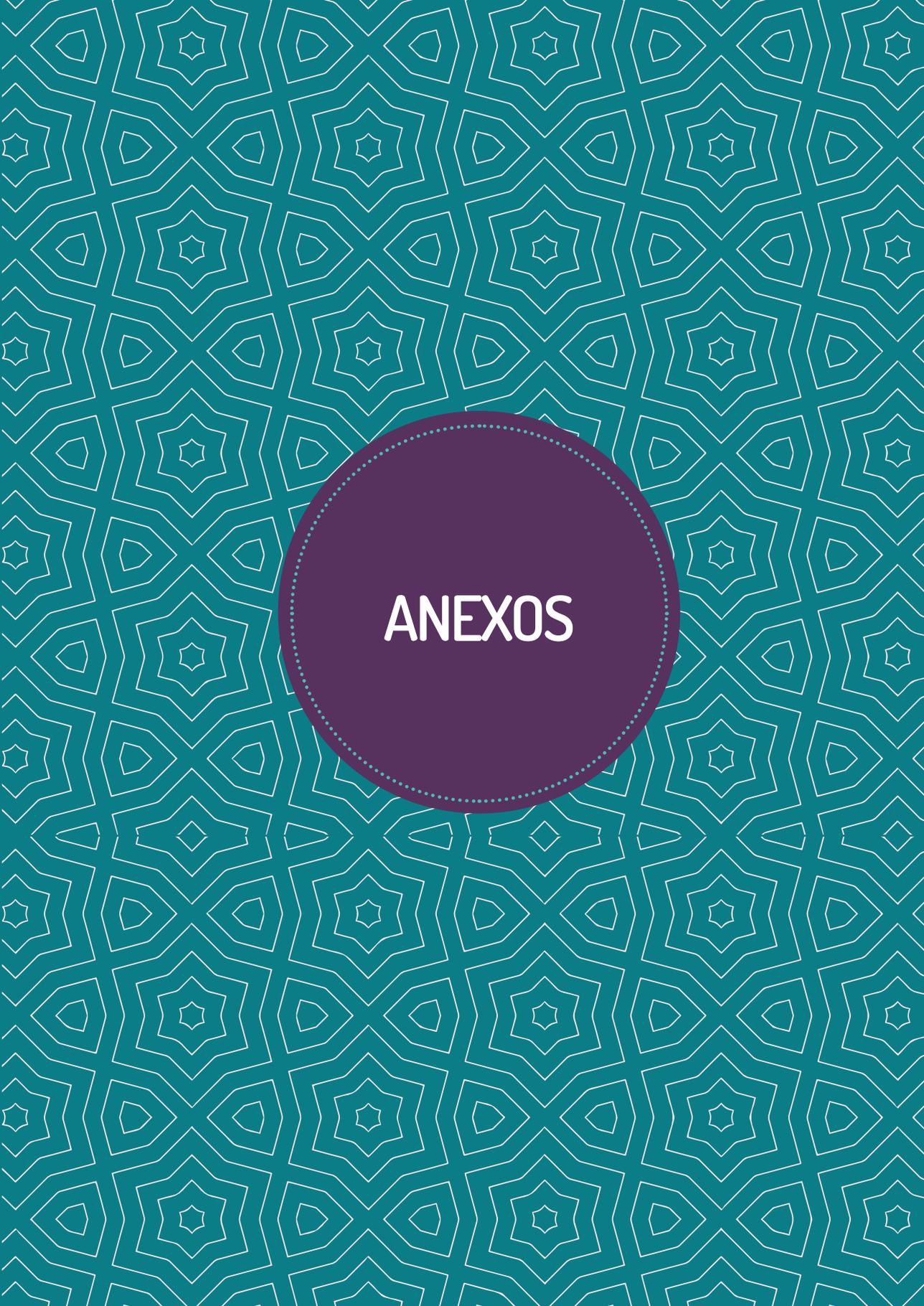
**Este conjunto de medidas desarrolladas de manera permanente y sistemática, permitirá generar condiciones para una convivencia de respeto e igualdad entre todos los integrantes de la comunidad universitaria.**

## BIBLIOGRAFÍA

- ➔ AGUILAR, C.; ALONSO, M.; MELGAR, P.; MOLINA, S.; (2009) “Violencia de género en el ámbito universitario. Medidas para su superación”. Revista interuniversitaria de pedagogía social. Pags 85- 94.
- ➔ ANDRADE, C. (Coordinadora de la Investigación); (2014), “Del Biombo a la Cátedra, Igualdad de Oportunidades de Género en la Universidad de Chile.
- ➔ CARRASCO, C.; VEGA, P. (2009). “Acoso Sexual en el trabajo ¿Denunciar o sufrir en silencio? Análisis de denuncias”. Dirección del Trabajo, Chile.
- ➔ LARENA, R.; MOLINA, S. (2010). “Violencia de Género en las Universidades: Investigaciones y medidas para prevenirla”. Trabajo Social Global, 1(2), pags. 202-2019.
- ➔ NASH, C. (2015). “Respuesta Institucional ante el Acoso Sexual en la Universidad de Chile”. Vicerrectoría de Extensión y comunicaciones.
- ➔ ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (1994). “Informe preliminar presentado por la Relatora Especial Sra. Radhika Coomaraswamy sobre la violencia contra la mujer, con inclusión de sus causas y consecuencias” Comisión de Derechos Humanos.
- ➔ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1985). Boletín Oficial, vol. LXVIII, Serie A, núm. 2, Ginebra.
- ➔ VALLS, R.; OLIVER, E.; SANCHEZ AROCA, M.; RUIZ EUGENIO, L. y MELGAR, P. (2007). “¿Violencia de género también en las universidades? Investigaciones al respecto”. Revista de Investigación Educativa, 25(1), pags. 219- 231.
- ➔ VEGA, C.; GUTIÉRREZ, C.; ROJAS, F. (2016). “Acoso Sexual en el Campus: estudio sobre violencia sexual en la comunidad de la Universidad de Chile. Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, Universidad de Chile.

## BIBLIOGRAFÍA REFERENCIAL

- ➔ CONVENCIÓN PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES, CEDAW (1994). Recomendación General, 11° período de sesiones, núm. 19.
- ➔ NACIONES UNIDAS (1994), “DECLARACIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER”. Asamblea General, Cuadragésimo octavo período de sesiones Tema 111 del programa.
- ➔ COPENHAVER, S.; GRAUERHOLZ, E. (1991). “Sexual victimization among sorority women: exploring the link between sexual violence and institutional practices. Sex Roles”, pags. 31-41.
- ➔ GROSS, A.; WINSLETT, A. y GOHM, C. (2006). “Research Note: An examination of sexual violence against college women”, Violence Against Women, pags. 288-300.
- ➔ HENSLEY, L. (2003). “Sexual assault prevention programmes for college men: an exploratory evaluation of the men against violence model”. Journal of College Counseling, 6, 166-176.
- ➔ KALOF, L.; EBY, K.; MATHESON, J.; KROSKA, R. (2001). The influence of Race and Gender on Student Self Reports of Sexual Harassment by College Professors. Gender and Society, pags. 282-302.
- ➔ Corte Penal Internacional. Reglas de Procedimiento y Prueba (2000), Regla 70. U.N. Doc. PC-NICC/2000/1/Add.1
- ➔ NACIONES UNIDAS (1994), “Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer”. Asamblea General, Cuadragésimo octavo período de sesiones Tema 111 del programa.

The image features a repeating geometric pattern in teal and white, consisting of interlocking star and polygonal shapes. A solid purple circle is centered on the page, with a dotted white border. Inside the circle, the word "ANEXOS" is written in white, uppercase, sans-serif font.

**ANEXOS**

## ANEXO N°1

---

### MANIFIESTO MUJERES DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE CONTRA EL ACOSO SEXUAL

El acoso sexual abarca “todas aquellas conductas de naturaleza sexual no deseadas por la persona que las recibe y que, por ello, afectan su dignidad al resultar ofensivas, hostiles o amenazadoras”.

Actualmente la Universidad de Chile está viviendo un proceso de conocer y reconocer que esta práctica también ocurre al interior de la institución, afectando la salud, la vida laboral, sexual y psicológica principalmente de las mujeres, tanto estudiantes como funcionarias y académicas.

Quienes adherimos a este manifiesto consideramos que estas conductas discriminatorias atentan contra la dignidad de las personas impidiendo el goce y ejercicio de múltiples derechos. Las varias formas de acoso sexual tienen como consecuencia la exclusión de las mujeres de los espacios públicos universitarios, mermando sus posibilidades de recibir una educación integral e igualitaria, generando climas de trabajo hostil, impidiendo el normal desenvolvimiento laboral y el desarrollo de la carrera profesional.

Es tarea de todos y todas quienes formamos parte de esta comunidad educativa erradicar el acoso sexual como una de las más evidentes manifestaciones de las relaciones de subordinación de género, que hasta ahora han estado invisibilizadas y naturalizadas.

#### REPUDIAMOS

Toda forma de acoso sexual producido en las distintas Facultades y unidades académicas de nuestra universidad. Esto significa el rechazo tajante a los encubrimientos, a la falta de sanciones para los casos comprobados, a la normalización y reproducción de este tipo de actitudes, a la revictimización, ridiculización y hostigamiento de quienes denuncian, a la falta de compromiso institucional por investigar y promover las buenas prácticas que nos protejan de vernos expuestos/as a estas situaciones.

#### SOLIDARIZAMOS CON

Las personas que han vivido el acoso sexual al interior de la Universidad y que no han recibido la adecuada atención, acompañamiento y resolución.

## EXIGIMOS

Que la Universidad cuente con políticas claras y accesibles para nuestra comunidad respecto al acoso sexual, de acuerdo al compromiso asumido por el actual Rector, con la firma del “Pacto por la equidad de género en la Universidad de Chile”, cuyo punto 5 está referido a esta materia.

### Por tanto DEMANDAMOS

- ✓ Medidas de prevención y de buenas prácticas para todos los estamentos universitarios.
- ✓ **En caso de acoso sexual:** que éste sea debida y oportunamente revisado para su investigación y tratamiento justo, apegado a un régimen ético, transparente y eficaz en todas las dependencias de nuestra casa de estudios.
- ✓ Que exista una instancia formal institucional integrada por personas con formación en temas de género que vele por este proceso y se encargue de tomar medidas de protección y del acompañamiento a las víctimas.
- ✓ Que se resguarde el debido proceso, para que todas las partes sean escuchadas; se asegure la confidencialidad y la resolución dentro de plazos acotados.
- ✓ Que se apliquen sanciones adecuadas, efectivas y proporcionales a la falta.
- ✓ Que se normen medidas reparatorias para los/as afectados/as, tales como atención médica y/o psicológica.

## ANEXO N°2

---

### EXPERIENCIAS DE POLÍTICAS UNIVERSITARIAS PARA ENFRENTAR EL ACOSO SEXUAL.

Entre los primeros lugares del ranking de universidades con mayor paridad de género, se encuentran instituciones de Estados Unidos que cuentan con políticas para enfrentar el acoso sexual: la Universidad de California, Miami, Arizona, Johns Hopkins, Nueva York, Yale, Princeton, Stanford, Harvard y Columbia.

Dentro de estas medidas destacan la *“Política de Acoso y Violencia Sexual”* (Universidad de California, 2014), la *“Política de Conductas Sexuales Inapropiadas”* (Universidad de Miami, 2015), la *“Política de No discriminación y Anti Acoso”* (Universidad de Arizona, 2012) y los documentos reglamentarios *“Conductas Sociales Inapropiadas”* de la Universidad de Yale y Johns Hopkins.

Todas estas iniciativas responden al Título IX de la Enmienda de Educación de 1972, y a la ley de Violencia contra la Mujer de 2013; contienen definiciones conceptuales y protocolos, que incluyen la posibilidad de hacer denuncias resguardando la confidencialidad de las/los denunciantes y del tratamiento de los casos, y entregan lineamientos sobre formas de resolución y de formación de equipos de trabajo, entre otras cosas. Asimismo plantean la designación de un o una Oficial o Agente de Acoso Sexual (Title IX Officer) en cada sede. En la Universidad de Nueva York se establece que el/la directora/a Ejecutivo de la Oficina de Igualdad de Oportunidades será la persona encargada de recibir denuncias y coordinar las investigaciones, entre otras funciones.

En el ámbito de la prevención la Universidad de California, entrega a cada sede la responsabilidad de articular un sistema que incluye formación en prevención a funcionarios/as, a estudiantes de primer año y a los encargados de liderar los procesos investigativos. En la Universidad de Miami se incorpora, además del acoso, otras conductas como racismo, homofobia, abuso infantil, alcoholismo, entre otras.

En la Universidad de Yale existe un *“Centro de Respuesta y Educación ante el Acoso Sexual”* que entrega apoyo psicosocial y pone a disposición materiales e información en relación a los hechos de acoso en la universidad investigados a través de encuestas y reportes.

Un elemento común en las políticas son las acciones de protección y reparación ofrecidas a las víctimas, quienes pueden acceder a consejería y acom-

pañamiento, a oportunidades para realizar nuevamente el o los cursos en los que fueron perjudicados/as y apoyo en el cambio de su situación académica, habitacional, laboral o de transporte.

En Reino Unido la Universidad Newcastle tiene una *“Política de dignidad en espacios de trabajo y estudio”* (2011) que aborda el acoso sexual en estudiantes, trabajadores y visitantes, junto a otros elementos, como el fomento de la inclusión y la intolerancia al bullying. Cuenta con un equipo llamado *“Just Ask”*, entrenado para enfrentar situaciones problemáticas y de estrés, donde se invita a las personas afectadas a participar de un proceso de mediación, o se entrega información para continuar con una denuncia que es recibida y procesada por unidades existentes: la Dirección de Recursos Humanos para trabajadores/as, y el Servicio de Progreso Estudiantil para alumnos/as.

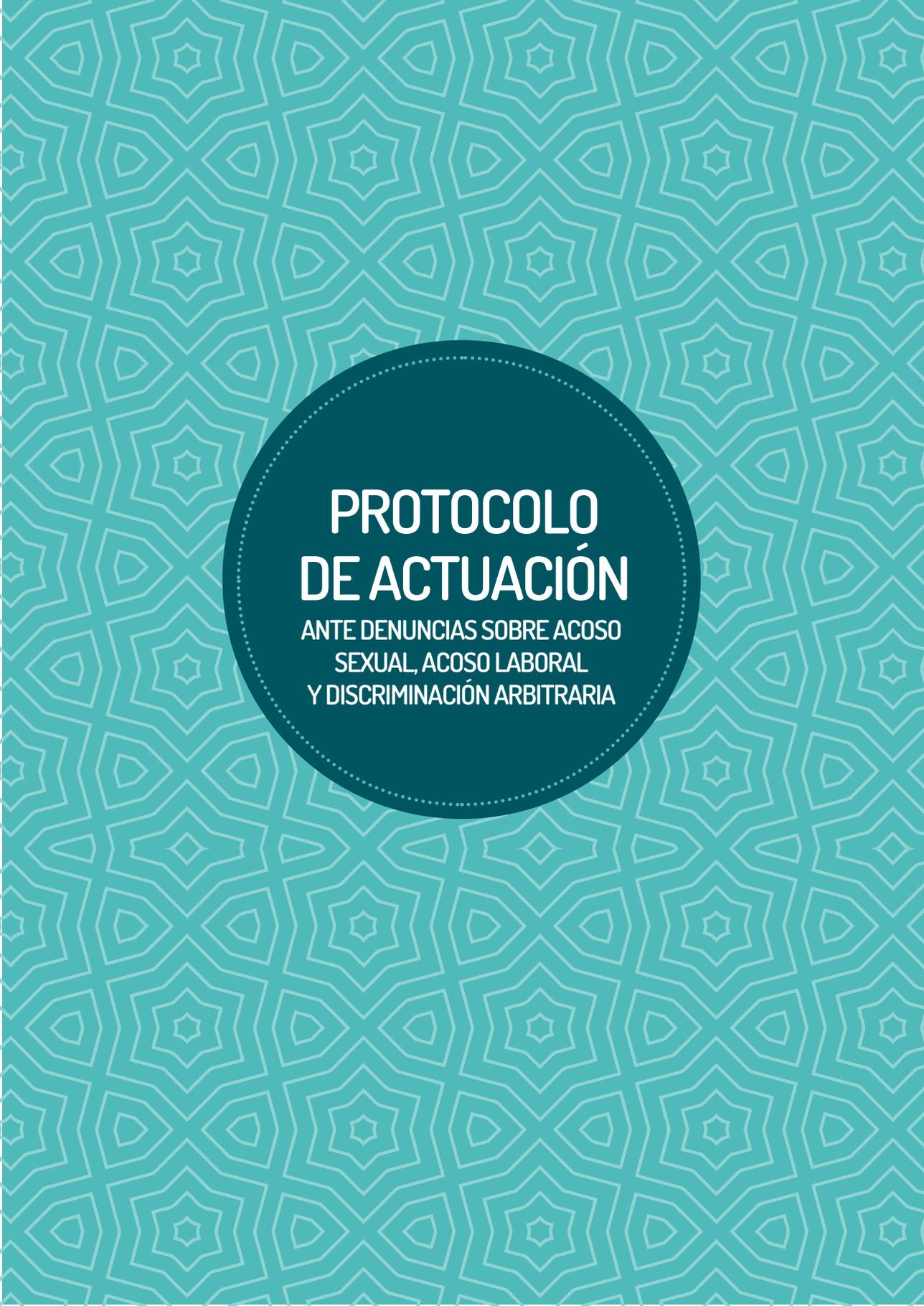
Por su parte, la Universidad de Oxford, ha elaborado un protocolo y un procedimiento para enfrentar distintos hechos de acoso, incluido el de tipo sexual. La institución cuenta con un experto que recibe las denuncias y una línea telefónica especial, además de los equipos ya existentes de Bienestar, Consejería, Salud Ocupacional, Sindicatos, Recursos Humanos y directivos.

La Universidad de Australia Occidental se encuentra entre las instituciones de mejor desempeño en paridad de género, y ha desarrollado una política que especifica los procedimientos para la investigación de hechos que involucren a empleados/as y estudiantes y que puedan ocurrir tanto en actividades académicas, como en otros espacios como paseos, fiestas universitarias, campamentos, entre otros. Esta se enmarca en la Ley de Igualdad de Oportunidades de Australia Occidental (1984), la Ley de Discriminación Sexual del Commonwealth (1984) y la Ley del Trabajo Justo (2009), que rigen a todas las instituciones laborales y educativas.

En América Latina, la Universidad Nacional de La Plata de Argentina cuenta con un Programa Institucional contra la Violencia de Género que busca visibilizar y desnaturalizar el fenómeno con un marco conceptual y normativo. Este programa ha creado un Protocolo de Actuación ante Situaciones de Discriminación y/o Violencia de Género a cargo de una Unidad de profesionales expertos encargada de recibir las denuncias y brindar asesoría y

asistencia para la reparación de las(os) afectadas(os).

La Universidad Nacional de Córdoba aprobó en 2015 el “Plan de Acciones y Herramientas para Prevenir, Atender y Sancionar las Violencias de Género”. Este contempla una línea de prevención, encargada de sensibilizar, capacitar, informar e investigar, una línea de sistematización de información y estadísticas, y una línea de intervención institucional ante casos de violencia de género. Por su parte, la Universidad de Buenos Aires aprobó en 2015 el “Protocolo de intervención Institucional ante denuncias por violencia de género, acoso sexual y discriminación de género” con el objetivo de investigar y sancionar las situaciones que atenten contra los derechos de las personas en las relaciones laborales y educativas. Considera instancias de sensibilización y prevención y un equipo interdisciplinario dentro de cada unidad académica, seleccionando de su planta a personas con formación en género o derechos humanos, que proporciona asesoramiento legal, acompañamiento y contención de las víctimas y realiza seguimiento de las denuncias.



# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

ANTE DENUNCIAS SOBRE ACOSO  
SEXUAL, ACOSO LABORAL  
Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA



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 I) 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

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



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)

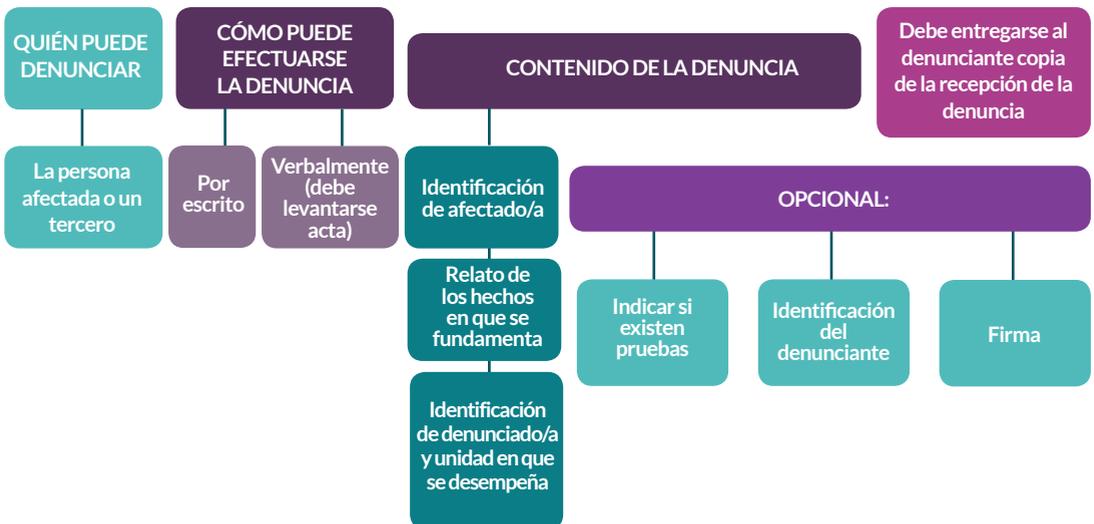
**DISTRIBUCIÓN:**

1. Rectoría
2. Prorectoría
3. Vicerreorías
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

The background of the page is a repeating geometric pattern in teal. The pattern consists of interlocking shapes that form a grid of star-like or floral motifs. In the center of the page, there is a solid purple circle with a dotted white border. Inside this circle, the text 'SÍNTESIS DEL PROTOCOLO' is written in white, uppercase letters.

**SÍNTESIS DEL  
PROTOCOLO**

# CONTENIDOS DEL PROTOCOLO



## ANTE QUIÉN SE PUEDE EFECTUAR LA DENUNCIA

Denuncias siempre serán remitidas a la autoridad con potestad disciplinaria correspondiente, en el plazo de 48 desde su recepción

### EN CUALQUIER CASO:

Autoridad con potestad disciplinaria (Decanos, Directores, Vicerrectores, etc.)

Casilla de correo electrónico o mecanismos administrados por la Unidad de Gestión de la Información Institucional (denuncias@uchile.cl)

### Casos de Acoso Laboral:

Dirección de Recursos Humanos

### Casos de Acoso Sexual y Discriminación Arbitraria

Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género

Dirección de Bienestar Estudiantil (estudiantes denunciantes)

Dirección de Recursos Humanos (funcionarios denunciantes)

### Decisiones que puede adoptar la autoridad

Instruir procedimiento disciplinario (Sumario administrativo o Investigación sumaria según cada caso)

Desestimar la instrucción de procedimiento disciplinario: decisión debe constar por escrito y ser comunicada a denunciante

Instruir período de información previa: si desea indagar mayor información antes de decidir si iniciar o no un procedimiento disciplinario

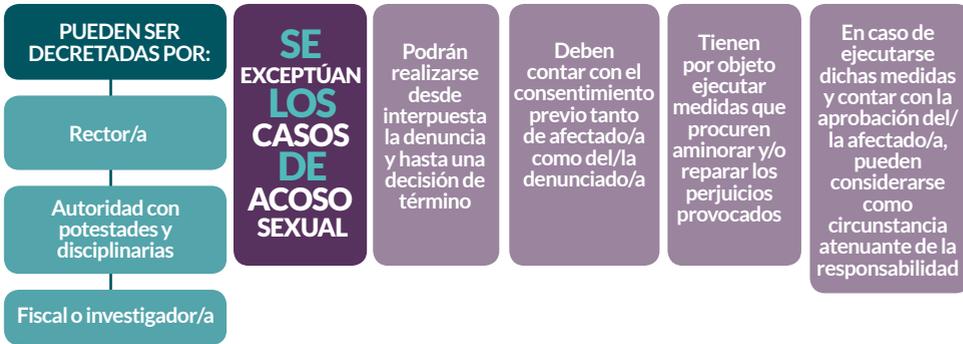
Si autoridad decide desestimar la instrucción de un procedimiento disciplinario, pero los hechos (que no constituyan infracciones) pudiesen atentar contra la sana convivencia universitaria, puede disponer medidas como:

Campañas informativas

Charlas, foros, mesas de discusión, etc.

Arbitrar instancias de mediación (excluyendo casos de acoso sexual)

## INSTANCIAS DE MEDIACIÓN



## REVISIÓN DE RECTORÍA





## INFORMACIONES Y COMUNICACIONES

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

En todo caso, debe comunicarse al/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

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

Debe respetarse a denunciantes, denunciados/as, afectados/as y testigos, procurando una atención que respete su privacidad y dignidad

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

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



# **CRONOLOGÍA**

**HECHOS RELEVANTES EN LA  
CONSTRUCCIÓN DE LA POLÍTICA  
DE PREVENCIÓN DE ACOSO  
SEXUAL EN LA  
UNIVERSIDAD DE CHILE**

1

04 DE JULIO DE 2016

## CONSEJO UNIVERSITARIO ACUERDA MEDIDAS PARA OPTIMIZAR LAS INVESTIGACIONES DISCIPLINARIAS SOBRE ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD



La Propuesta de medidas para perfeccionar las investigaciones disciplinarias fue preparada por la dirección jurídica de la universidad, en coordinación con la mesa de acoso sexual



Representantes de la comunidad universitaria valoraron positivamente la iniciativa.

2

1 DE AGOSTO 2016 / EL LLAMADO ES A INFORMARSE Y DENUNCIAR ESTOS HECHOS

## UNIVERSIDAD DE CHILE PRESENTA PRIMEROS RESULTADOS DE ESTUDIO DE ACOSO SEXUAL



Los resultados generales de la investigación muestran, entre otros datos, que un 26 por ciento de los(as) entrevistadas(os) ha conocido situaciones de acoso sexual en la universidad y un 14,7 por ciento lo ha sufrido directamente.

3

12 DE DICIEMBRE 2016 / PARA PROCESOS ADMINISTRATIVOS INTERNOS

## U. DE CHILE CAPACITÓ A FISCALES PARA ENFRENTAR CASOS DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL



La capacitación para los futuros fiscales y actuarios fue organizado de manera conjunta por la Oficina de Género, la Dirección Jurídica y la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios.



En los talleres se trataron diferentes materias relacionadas con el acoso sexual y laboral, para contar con miembros preparados de la comunidad para participar de procesos internos investigación.

4

3 DE ENERO 2017

EN EL MARCO DEL ANTEPROYECTO DE POLÍTICA INSTITUCIONAL SOBRE ACOSO:

## U. DE CHILE APROBÓ PROTOCOLO PARA REALIZAR DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL LABORAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA



La sesión se celebró el 3 de enero en la Casa Central.



Directora Carmen Andrade junto a Juan Carlos Gimeno, abogado de la Dirección Jurídica.

5

8 DE MARZO 2017 / ENCUENTRO EN CASA CENTRAL

## COMUNIDAD UNIVERSITARIA CONMEMORÓ EL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER REITERANDO SU COMPROMISO CON LA ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL



La vicerrectora Faride Zeran, enfatizó en su discurso respecto al compromiso de nuestro plantel con la equidad de género.



Carmen Andrade, encargada de la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, dio cuenta de los avances y desafíos en materia de género en la Universidad.

6

8 DE JUNIO DE 2017 / VOTACIÓN UNÁNIME

## SENADO UNIVERSITARIO APROBÓ POLÍTICA PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE



Con votación unánime se aprobó la Política para prevenir el acoso sexual en la Universidad de Chile.



Estudiantes miembros de las distintas Secretarías de Sexualidades y Géneros de la U. de Chile (Sesegen) estuvieron presentes en la sala manifestando su apoyo a la política.



# DECRETO

QUE CREA REGISTRO DE  
FISCALES/AS,  
INVESTIGADORES (AS)  
Y ACTUARIOS (AS)

CREA REGISTRO DE FISCALES/AS,  
INVESTIGADORES/AS Y ACTUARIOS/AS EN  
MATERIA DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL  
Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA.

DECRETO EXENTO Nº 0027468

Santiago, 8 de agosto de 2016

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

"VISTOS: Lo dispuesto en el D.F.L. Nº3 de 2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.F.L. Nº 153 de 1981, ambos del Ministerio de Educación, que establece los Estatutos de la Universidad de Chile; el D.S. Nº266, de 2014, del referido Ministerio de Educación; el D.U. Nº1939, de 2015; el D.U. Nº5140, de 1995; el D.U. Nº2358, de 1996; el D.U. Nº007586, de 1993, Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile; el D.U. Nº008307, de 1993, Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de los Estudiantes; DFL Nº29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº18.834, sobre Estatuto Administrativo; Acta de la IX Sesión Ordinaria del Consejo Universitario, de fecha 21 de junio de 2016; y la Resolución Nº1600, de 2008, de la Contraloría General de la República.

**CONSIDERANDO:**

1º Que la Universidad de Chile, en su rol de principal institución de educación superior público 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.

2º Que las conductas de acoso laboral o sexual 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 ley, estando regulados los procedimientos disciplinarios, que permiten sancionar su ocurrencia, en el Estatuto Administrativo, el Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile y el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de los Estudiantes.

3º Que, sin perjuicio de los procedimientos disciplinarios que resulten procedentes frente a las denuncias de acoso laboral, acoso sexual o discriminación arbitraria en la Universidad, es conveniente dotar a las autoridades universitarias de mejores herramientas para afrontar situaciones de esta naturaleza, en especial para confiar los aludidos procedimientos en personal suficientemente capacitado en los elementos conceptuales que explican el fenómeno, la normativa procedimental aplicable y, particularmente, en las pautas y disposiciones, legales y reglamentarias, para enfrentar estas materias.

4º Que el Consejo Universitario, conforme consta en el acuerdo Nº46 de su IX Sesión Ordinaria, de fecha 21 de junio de 2016, decidió aprobar una propuesta de medidas para optimizar las investigaciones disciplinarias sobre acoso sexual y laboral al interior de la Universidad de Chile, que involucra la creación de un registro de fiscales/as y actuarios/as y cursos de capacitación en estas materias, las que deberán ser establecidas mediante el correspondiente acto administrativo.



5° Que, en sus sesiones plenarias números 399 y 400, efectuadas los días 26 de mayo y 2 de junio de 2016, respectivamente, el Senado Universitario aprobó un proyecto de modificación al Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile, estableciendo la sanción a conductas de acoso sexual y discriminación arbitraria perpetradas por éstos, motivo por el cual resulta conveniente que las medidas aprobadas por el Consejo Universitario, en orden optimizar las investigaciones disciplinarias sobre acoso sexual y laboral, se extiendan también a las prácticas de discriminación entre estudiantes de la Institución.

**DECRETO:**

1° Créase el Registro de fiscales/as, investigadores/as y actuarios/as en materia de acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria, el que se registrá de acuerdo a las siguientes disposiciones:

**Artículo 1.** Para efectos de encabezar investigaciones incoadas en contra de funcionarios/as académicos/as, personal de colaboración o estudiantes de la Universidad de Chile por acoso laboral, acoso sexual o discriminación arbitraria, existirá un registro de académicos/as y otros/as funcionarios/as preparados/as en dichas materias, que se encontrarán disponibles para desempeñar funciones en calidad de fiscal/a o investigador/a, en calidad de actuario/a o ambas.

La autoridad que resulte competente para instruir el respectivo sumario administrativo o investigación sumaria, según corresponda en cada caso, podrá designar como fiscales/as o investigadores/as para tales procedimientos disciplinarios a las personas que integren el registro referido en el inciso anterior, si así lo estima pertinente, preferentemente a aquellas que pertenezcan a unidades académicas o administrativas distintas a la propia. Por su parte, igualmente, los/as fiscales/as o investigadores/as podrán designar como actuarios/as a las personas que estén en el citado registro.

**Artículo 2.** El registro referido en el artículo anterior será elaborado y administrado por la Dirección Jurídica, sobre la base de nombres que voluntariamente propongan las autoridades que cuentan con atribuciones para instruir procedimientos disciplinarios en la Universidad. El registro deberá ser formalizado a través del correspondiente acto administrativo.

La Dirección Jurídica consultará periódicamente a las citadas autoridades, si cuentan o no con sugerencias de funcionarios/as disponibles para estos efectos.

**Artículo 3.** Para ser incorporado al registro referido en el artículo 1, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a. Haber sido propuesto por su superior jerárquico, que sea autoridad con competencias en materia disciplinaria, para integrarlo.
- b. Haber asistido al curso de capacitación establecido en el artículo 5 del presente Decreto.
- c. Cumplir las siguientes condiciones:
  - i. Para ser fiscal/a o investigador/a: encontrarse en una de las dos más altas jerarquías de las carreras académicas de la Universidad, si es funcionario/a académico/a, o; pertenecer a la planta Directiva o ser funcionario/a Profesional de los grados 4° al 7°, si es personal de colaboración.
  - ii. Para ser actuario/a: encontrarse en cualquier jerarquía académica de las carreras académicas de la Universidad, con excepción de las dos más altas, si es funcionario/a académico/a, o; poseer nombramiento o contratación en la Planta

Administrativa, Técnica o Profesional de la Universidad, si es personal de colaboración.

**Artículo 4.** No podrán incorporarse al registro referido en el artículo 1, y se encontrarán impedidos para permanecer en él, las personas que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- a. Haber sido sancionado/a o condenado/a por los tribunales de justicia a causa de conductas de acoso sexual o acoso laboral cometidas en cualquier entidad del sector público o privado.
- b. Haber sido sancionado/a por conductas de acoso sexual o acoso laboral en un sumario administrativo o investigación sumaria dentro de un organismo de la Administración del Estado, o encontrarse vigente a su respecto una medida de suspensión preventiva o destinación transitoria en tales procedimientos.
- c. Haber sido condenado/a por maltrato habitual o por cualquiera de los crímenes o simples delitos establecidos en el Libro Primero del Código Penal, Títulos V y VIII, o encontrarse formalizado/a por tales hechos.
- d. Haber sido condenado/a por un Tribunal de Familia como consecuencia de haber incurrido en violencia intrafamiliar, o encontrarse vigentes a su respecto medidas de protección o cautelares en estas materias.

Si sobreviniese alguna de las situaciones descritas en el presente artículo a algún/a funcionario/a inscrito/a en el registro referido, o éste/a perdiera las condiciones indicadas en el artículo 3, letra c, para permanecer en él, deberá formalizarse su eliminación en dicho listado a través de acto administrativo fundado.

**Artículo 5.** Para efectos de cumplir los requisitos mínimos señalados en el artículo 3, la Dirección Jurídica, en conjunto con la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género y la Dirección de Recursos Humanos, organizarán cursos de capacitación sobre la normativa y las pautas aplicables en procedimientos disciplinarios, con énfasis en conductas que pudieran ser constitutivas de acoso laboral, acoso sexual o discriminación arbitraria y en un enfoque de género frente a estas situaciones.

**Artículo 6.** El registro referido en el artículo 1 deberá ser actualizado, al menos, cada dos años.

**Artículo Transitorio:** Dentro del mes siguiente a la fecha de total tramitación del presente Decreto, las autoridades de la Universidad con potestades en materia disciplinaria informarán a la Dirección Jurídica las personas que propongan para integrar el registro referido en el artículo 1, debiendo ser consultadas al efecto por este último organismo con una anticipación de, al menos, 15 días hábiles.

Los cursos de capacitación, referidos en el artículo 5, destinados a las personas propuestas de acuerdo con el inciso anterior, comenzarán a ser realizados por los organismos responsables dentro de los tres meses siguientes a la fecha de total tramitación del presente Decreto.

El registro referido en el artículo primero deberá encontrarse formalizado dentro de los cinco meses siguientes a la fecha de total tramitación del presente Decreto.

2º Delégase en el/la Director/a Jurídico/a de la Universidad la facultad de dictar el acto administrativo que formalice el "Registro de fiscales/as, investigadores/as y actuarios/as en



UNIVERSIDAD  
DE CHILE

materia de acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria", lo modifique o actualice, conforme a las disposiciones señaladas anteriormente.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y REGÍSTRESE."**

Firmado Dr. Ennio Vivaldi Véjar, Rector, y Sr. Fernando Molina Lamilla, Secretario General (S).

Lo que transcribo a usted para su conocimiento

**FERNANDO MOLINA LAMILLA**  
Secretario General (S)

**DISTRIBUCIÓN**

1. Rectoría
2. Contraloría Universitaria
3. Senado Universitario
4. Consejo de Evaluación
5. Prorectoría
6. Vicerrectorías
7. Facultades e Institutos
8. Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género
9. Dirección de Recursos Humanos
10. Hospital Clínico J.J. Aguirre
11. Programa de Bachillerato
12. Secretaría General
13. Dirección Jurídica
14. Oficina de Partes



**VAEC**  
VICERRECTORÍA DE  
ASUNTOS ESTUDIANTILES  
Y COMUNITARIOS



UNIVERSIDAD DE CHILE  
VICERRECTORÍA  
DE EXTENSIÓN Y  
COMUNICACIONES

**OFICINA DE IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES DE GÉNERO**  
VEXCOM - UNIVERSIDAD DE CHILE