**PROTOCOLO DE POLÍTICA INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS EN UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE.**

Contenido

[CONSIDERANDO: 2](#_Toc49188123)

[RESUELVO: 3](#_Toc49188124)

[CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES. 4](#_Toc49188125)

[ARTÍCULO 1.- DECLARACIÓN: 4](#_Toc49188126)

[ARTÍCULO 2.- OBJETIVOS: 4](#_Toc49188127)

[CAPÍTULO II. SOBRE EL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA POR RAZONES DE GÉNERO. 5](#_Toc49188128)

[ARTÍCULO 3.- DEFINICIONES 5](#_Toc49188129)

[ARTÍCULO 4.- COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS 6](#_Toc49188130)

[I. Requerimientos de favores sexuales que impliquen, 6](#_Toc49188131)

[II. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza 6](#_Toc49188132)

[sexual, o de género, indeseadas y ofensivas para quien las reciba. 6](#_Toc49188133)

[III. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza 6](#_Toc49188134)

[sexual, o de género, indeseadas y ofensivas para quien las reciba, 6](#_Toc49188135)

[IV. Hostigamiento y perjuicio a la intimidad 7](#_Toc49188136)

[IV. Conductas discriminatorias, maltrato físico y psicológico y/o denostación 7](#_Toc49188137)

[ARTÍCULO 5.- SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN 7](#_Toc49188138)

[CAPÍTULO III. Denuncia 9](#_Toc49188139)

[ARTÍCULO 6.- PERSONAS QUE PUEDEN DENUNCIAR. 9](#_Toc49188140)

[ARTÍCULO 7.- FORMA DE ESTAMPAR LA DENUNCIA. 9](#_Toc49188141)

[ARTÍCULO 8.- PRESENTACIÓN Y REGISTRO DE DENUNCIAS 9](#_Toc49188142)

[ARTÍCULO 9.- EVALUACIÓN DE LA DENUNCIA 10](#_Toc49188143)

[CAPÍTULO IV. INVESTIGACIÓN DE LA CONDUCTA DENUNCIADA 11](#_Toc49188144)

[ARTÍCULO 10.- LA COMISIÓN INSTITUCIONAL 11](#_Toc49188145)

[ARTÍCULO 11.- FUNCIONES DE LA COMISIÓN INSTITUCIONAL 11](#_Toc49188146)

[ARTÍCULO 12.- SEGUIMIENTO AL PROCESO Y ENTREGA DE INFORMACIÓN 12](#_Toc49188147)

[ARTÍCULO 13.- FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN DE GÉNERO, DIVERSIDAD Y EQUIDAD 12](#_Toc49188148)

[ARTÍCULO 14.- EL PROCESO DISCIPLINARIO 12](#_Toc49188149)

[ARTÍCULO 15. DESISTIMIENTO DE LA DENUNCIA 13](#_Toc49188150)

[ARTÍCULO 16.- VALORACIÓN A LA LABOR DE FISCAL 13](#_Toc49188151)

[ARTÍCULO 17.- EN CONFORMIDAD CON LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO, 13](#_Toc49188152)

[ARTÍCULO 18. - ACOMPAÑAMIENTO, APOYO INTERDISCIPLINARIO Y REPARACIÓN 14](#_Toc49188153)

[ARTÍCULO 19.- MEDIDAS DE PROTECCIÓN. 14](#_Toc49188154)

[1. RESPECTO A FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS O ACADÉMICOS: 14](#_Toc49188155)

[2. EN CUANTO A LOS/AS ESTUDIANTES: 14](#_Toc49188156)

[ARTÍCULO 20.- SOBRE LAS ACCIONES DE AUTO TUTELA O REPRESALIAS COLECTIVAS 15](#_Toc49188157)

[ARTÍCULO 21.- RESOLUCIÓN FINAL Y NOTIFICACIÓN 15](#_Toc49188158)

[ARTÍCULO 22. MEDIDAS CAUTELARES ADOPTADAS POR *É*L O LA FISCAL. 15](#_Toc49188159)

[CAPÍTULO V. DISPOSICIONES FINALES 16](#_Toc49188160)

[ARTÍCULO 23.- 16](#_Toc49188161)

[ARTÍCULO 24.- 16](#_Toc49188162)

[ARTÍCULO 25.- 16](#_Toc49188163)

[ARTÍCULO 26.- 16](#_Toc49188164)

|  |
| --- |
|  |
| Protocolo de política institucional de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias en Universidad de Santiago de Chile.(2019)Dirección de genero diversidad y equidad. |

# CONSIDERANDO:

**1.** Que, la Universidad de Santiago de Chile tiene entre sus objetivos la formación de personas para contribuir al progreso material y espiritual de la Nación.

Labor que está guiada por el principio orientados al respeto hacia el ser humano, todo lo cual se encuentra plasmado en la normativa que regula la vida al interior de

la comunidad universitaria.

**2.** Que, el artículo 10 letra a) de la Ley General de Educación expresa los alumnos y alumnas tienen derecho a no ser discriminados/as arbitrariamente.

A estudiar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo, a expresar su opinión y a que se respete su integridad física, y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes y de maltratos psicológicos.

Que se respeten su libertad personal y de conciencia.

**3.** Son deberes de los alumnos y alumnas brindar un trato digno, respetuoso y no discriminatorio a todos/as los/as integrantes de la comunidad educativa.

Asistir a clases; estudiar y esforzarse por alcanzar el máximo de desarrollo de sus capacidades.

Colaborar y cooperar en mejorar la convivencia escolar.

Cuidar la infraestructura educacional y respetar el proyecto educativo y el reglamento interno del establecimiento.

**4.** Que, resulta totalmente incompatible con la misión de la Universidad cualquier tipo de práctica que atente contra la dignidad de sus estudiantes y personas pertenecientes a la comunidad universitaria.

Es especialmente inaceptable el acoso sexual en cualquiera de sus formas, así como la discriminación arbitraria

fundada en razones de género.

**5.** Que, es necesario contar con un protocolo para aplicar las normas contenidas en la Ley N° 20.005, de 2005.

Esta norma tipifica y sanciona el acoso sexual, e integrarlas a la relación entre académicos/as y funcionarios/as con alumnos/as y otros/ as personas de la comunidad, relación que excede a aquellas reguladas en el Estatuto Administrativo y Código del Trabajo.

**6.** Que, es deber de la Universidad perseguir y sancionar administrativamente el acoso sexual y la discriminación arbitraria por razones de género.

Se encuentra prohibida toda acción de auto tutela o venganza colectiva, las cuales son incompatibles con el estado de derecho.

# RESUELVO:

**1º APRUÉBASE** el Protocolo frente al Acoso Sexual y Discriminación Arbitraria por

razones de género cuyo texto se transcribe a continuación:

Protocolo de política institucional de prevención, sanción y reparación

frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias

en la Universidad de Santiago de Chile

# CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES.

## ARTÍCULO 1.- DECLARACIÓN:

La Universidad de Santiago de Chile, en cumplimiento con las leyes del Estado relacionada con:

 Acoso Sexual, Violencia Intrafamiliar, Ley contra la Discriminación Nº

20.609, Código del Trabajo, Estatuto Administrativo y Código Penal, se preocupará

por erradicar toda forma de acoso sexual y la violencia de género.

Velando por las buenas condiciones de respeto para quienes trabajan y estudian en ella.

Todo esto por medio de una política universitaria que prevenga, desaliente, evite, sancione y repare las conductas de

acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria por razones de género.

Para este cometido, la Universidad de Santiago de Chile se compromete a:

**a.** Promover el derecho de todas las personas, sin discriminación arbitraria.

**b.** Educar y sensibilizar a la comunidad universitaria sobre los procedimientos a

seguir ante eventuales situaciones de acoso sexual y/o de género y discriminación.

**c.** Mantener un vínculo con instituciones públicas y privadas, relacionadas con la

temática de acoso sexual, violencia sexual y de género y discriminación arbitraria.

**d.** Formar equipos interdisciplinarios con el propósito de asesorar y acompañar a

las personas involucradas en situación de violencia sexual o de género.

**e.** Constituir una comisión de carácter institucional, representativa de los tres

estamentos existentes.

## ARTÍCULO 2.- OBJETIVOS:

La Universidad de Santiago de Chile propenderá a:

**a.** Sistematizar una normativa legal en la Institución que prohíba y sancione toda forma de violencia sexual y de género.

Protegiendo la dignidad de las personas en sus relaciones estudiantiles y laborales.

**b.** Establecer un procedimiento que permita atender, analizar y resolver las denuncias que se reciban en un contexto de violencia sexual y de género y discriminación.

**c.** Generar planes de acción dirigidos a la prevención y la reparación de situaciones de acoso sexual, violencia de género y discriminación que propendan a una cultura institucional libre de violencia.

# CAPÍTULO II.´ SOBRE EL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA POR RAZONES DE GÉNERO.

## ARTÍCULO 3.- DEFINICIONES

Las conductas de acoso sexual y discriminación arbitraria se encuentran prohibidas en la normativa legal que rige a la Universidad, específicamente la siguiente:

**a.** Se prohíbe a los funcionarios/as públicos/as incurrir en cualquier acto atentatorio contra la dignidad de las personas.

Acoso y hostigamiento

**b.** El artículo 2 del Código del Trabajo, de aplicación supletoria, establece que acoso sexual es “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”.

**c.** El artículo 2 de la Ley N°20.609, dispone que discriminación arbitraria es “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.

**d.** Sin embargo, a pesar que la normativa legal señalada adjudica el comportamiento irregular a la convivencia entre funcionarios/as, se debe hacer extensiva la aplicación de la prohibición al ámbito de las relaciones entre estudiantes y a

otras personas que no pertenecen a la Universidad, pero se vinculan con ella por

diversos motivos.

El D.S. N°1640, de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Dicho instrumento en su Artículo 2 letra b) expresa:

“…considera violencia contra la mujer, cualquier acción o conducta, basada

en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual

o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como privado.

Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica.

Se entenderá 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”.

**e.** Se debe agregar, además, lo establecido en el artículo 10 letra a) de la Ley General de Educación N°20.370, norma que en lo pertinente expresa:

“los alumnos y alumnas tienen derecho a: no ser discriminados/as arbitrariamente; a estudiar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo, a expresar su opinión y a que se respete su integridad física y moral.

**f.** Lo establecido en el artículo 49 de la Ley 21.094, de Universidades Estatales: “Las prohibiciones para el personal académico y no académico de las Universidades del Estado, relativas a actos atentatorios a la dignidad de los demás funcionarios, se entenderán referidas también a conductas del mismo tipo que resulten atentatorias a la dignidad de los estudiantes y de toda persona vinculada a las actividades dela respectiva institución...”

**g.** Lo señalado en el artículo 5 letra h) del Decreto Universitario Nª 206, 1986, *“ejecutar acciones o proferir expresiones en deshonra, descredito, menosprecio o daño de la Universidad, de sus autoridades, de sus alumnos o de su personal”.*

## ARTÍCULO 4.- COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS

El acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria se manifiestan a través de las siguientes conductas y comportamientos, sin que esta enumeración sea taxativa:

## I. Requerimientos de favores sexuales que impliquen,

**a.** Una promesa implícita o explícita, de trato preferencial, respecto de la situación actual o futura de trabajo, estudio o cualquier otro ámbito del quehacer universitario, de quien las reciba.

**b.** Una amenaza, implícita o explícita, que implique daños físicos, psicológicos, morales y/o castigos referidos a la situación actual o futura, de trabajo.

**c.** Una exigencia de una conducta, en forma implícita o explícita, como condición para continuidad de su trabajo o de sus estudios, de quien las reciba.

**d.** Uso de palabras de connotación sexual o de discriminación de género, escritas, orales, incluyendo redes sociales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

## II. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza

## sexual, o de género, indeseadas y ofensivas para quien las reciba.

Conductas que pueden presentarse paralelamente con la ejecución de acciones de represalia por la falta de consentimiento de la víctima.

Tales como modificaciones perjudiciales al salario, a los incentivos, asignación o rebajas de horas extraordinarias, entre otros.

## III. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza

## sexual, o de género, indeseadas y ofensivas para quien las reciba,

Conductas que pueden presentarse paralelamente con la ejecución de acciones de represalia por la falta de consentimiento de la víctima.

 Tales como cambios arbitrarios en las condiciones materiales de estudios, cambio de horarios de clases o de atención de estudiantes, calificación injusta de trabajos, exámenes o promedios finales, afectación de la relación entre pares, entre otros.

IV. Hostigamiento y perjuicio a la intimidad

Puede manifestarse como:

**a.** Acciones que afecten la rutina diaria de una persona en su trabajo, estudio u otro ámbito del quehacer universitario.

Dado esto por acciones de hostigamiento sexual por conductas verbales y no verbales.

**b.** Utilización de la imagen sin consentimiento y en desmedro de la dignidad de la persona.

## IV. Conductas discriminatorias, maltrato físico y psicológico y/o denostación

De una persona que implique.

**a.** Incurrir en actos de exclusión arbitraria privación, negación o que dificulten el desarrollo de actividades laborales o estudiantiles.

**b.** Uso de palabras ofensivas y discriminatorias que puedan aludir a situación de discapacidad, pertenencia étnica o racial, nivel socioeconómico, expresión sexual, entre otros.

**c.** Violencia física o amenazas de ella.

El personal académico evitará, en la medida de lo posible, contactos físicos con sus subordinados/as y estudiantes, tales como besos, abrazos, caricias o acciones similares.

Se recomienda al personal administrativo y académico evitar vínculos sentimentales y relaciones de pareja con sus subordinados/as, alumnos, y toda persona sobre la cual deban adoptar decisiones o pronunciamientos.

En el caso de que exista una relación jerárquica entre dos personas que mantengan una relación sentimental o de pareja,

inmediatamente se deberá informar al superior jerárquico a fin de que se adopten las medidas pertinentes.

Para así evitar un conflicto de interés cautelando el principio de abstención previsto en el artículo 12 de la Ley 19.880.

## ARTÍCULO 5.- SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Queda afecta al presente protocolo toda persona que integre la Comunidad Universitaria, sea que las conductas que se sancionan ocurran dentro o fuera de la Corporación, y que se indican a continuación:

**a.** Personal académico del cuerpo regular.

**b.** Profesionales nombrados por horas de clase.

Comunidad

**c.** Directivos/as superiores.

**d.** Personal no académico con cargos Profesionales, Técnicos, Administrativos y Auxiliares.

**e.** Personal no académico contratado vía convenio a honorarios, que preste servicios de carácter administrativo y/o por horas de clases.

**f.** Estudiantes de Pregrado y Postgrado.

Tratándose de los y las estudiantes se instruirá la investigación sumaria correspondiente únicamente cuando los hechos denunciados ocurran al interior del campus o fuera de este a propósito de actividades extra programáticas oficiales de la Universidad.

Aquellas personas que no pertenezcan a la Universidad, pero presten servicios o desarrollen actividades en calidad de contratistas, subcontratistas, o en condiciones similares, serán sujetos de las sanciones.

La unidad administrativa o académica responsable de la fiscalización del contrato al amparo del cual la personan denunciada preste servicios a o dentro de la Universidad, deberá adoptar todas las medidas para exigir a la empresa contratada el cese inmediato de las conductas reprochadas, el ejercicio de las facultades disciplinarias.

Se considerará que las acciones de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria por razones de género de que trata este protocolo, son infracciones graves a la probidad y buena fe que debe observar todo/a servidor/a honorarios.

# CAPÍTULO III. Denuncia

## ARTÍCULO 6.- PERSONAS QUE PUEDEN DENUNCIAR.

La persona afectada por una conducta que implique acoso o discriminación**,** vinculada o no a la Universidad sea este académico/ a, estudiante, funcionario/a o cualquier otra, podrá presentar la denuncia en la Dirección de Género, Diversidad y Equidad**.**

Si la conducta denunciada tiene características de un crimen o un simple delito, se deberá denunciar además ante el organismo

correspondiente, de acuerdo a la obligación establecida en los artículos 61 letra k) y del Estatuto Administrativo y 175 del Código Procesal Penal.

Denuncia

Es decir, ante el Ministerio Público o la Policía, pudiendo consultar para tales efectos la asesoría de Dirección Jurídica de la Universidad o la Dirección de Género, Diversidad y Equidad.

La Dirección de Género, Diversidad y Equidad al recibir la denuncia solicitará la implementación de las medidas de protección que correspondan, en el más corto plazo.

Las denuncias por conductas de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación arbitraria por razones de género, recibirán un tratamiento de urgencia para su análisis.

Se dispondrá al envío del documento a la Dirección de Asistencia Jurídica, para

la radicación y asignación de folio e inicio del proceso disciplinario correspondiente.

## ARTÍCULO 7.- FORMA DE ESTAMPAR LA DENUNCIA.

La denuncia deberá realizarse de manera escrita, cumpliendo los siguientes requisitos:

**a.** Identificación de la persona denunciante y de la persona contra la que se presenta la denuncia con indicación de la Unidad académica o administrativa a la que pertenece.

**b.** Correo electrónico personal o institucional.

**c.** Un relato breve del hecho denunciado.

**d.** Lista y descripción de los medios de prueba de la persona denunciante.

**e.** Firma de la persona denunciante.

## ARTÍCULO 8.- PRESENTACIÓN Y REGISTRO DE DENUNCIAS

Las denuncias deben ser presentadas en la Dirección de Género, Diversidad y Equidad.

La Dirección de Género, Diversidad y Equidad como unidad receptora de las denuncias, deberá guardar un registro con todas las denuncias recibidas.

La referida Dirección, contará con un sistema de registro de las personas que han sido sancionadas al amparo de este protocolo, así como de un registro del total de procedimientos disciplinarios al respecto.

## ARTÍCULO 9.- EVALUACIÓN DE LA DENUNCIA

La Dirección de Género, Diversidad y Equidad recibirá las denuncias y las remitirá a la Dirección Jurídica para su evaluación y la instrucción de la investigación disciplinaria correspondiente si procediere.

La Dirección de Genero sólo podrá devolver la denuncia con la finalidad de pedir su Complementación para cumplir con los requisitos establecidos en los artículos 4, 5, 6 y 7, del presente Protocolo en caso que su ausencia sea manifiesta, de lo cual se deberá informar a la Dirección Jurídica.

CAPÍTULO IV.´ INVESTIGACIÓN DE LA CONDUCTA DENUNCIADA

## ARTÍCULO 10.- LA COMISIÓN INSTITUCIONAL

Se constituirá una Comisión Institucional para facilitar y resguardar una correcta aplicación del protocolo.

La Comisión Institucional estará integrada por seis personas:

**a.** La coordinadora de la Sección Fiscalía.

**b.** Un/a representante de la Dirección de Género, Diversidad y Equidad.

**c.** Un/a representante del estamento académico, elegido en votación secreta y directa por sus pares.

**d.** Un/a representante del estamento no académico, elegido en votación secreta y directa por sus pares.

**e.** Dos estudiantes, elegidos/as por la Asamblea de Género de la Vocalía de Género entre sus propios pares.

Él/la Coordinador/a de la Sección Fiscalía encabezará la Comisión Institucional.

Una vez conformada la comisión, la Dirección de Género, Diversidad y Equidad ofrecerá capacitación en temáticas de género a las/os participantes, en la dependerá de las necesidades existentes.

La duración en el cargo de las personas elegidas para participar en la Comisión será de dos años para el cuerpo académico y estamento administrativo, mientras que para los/as estudiantes será de un año.

Los/as integrantes de la comisión se podrán reelegir por un solo periodo.

Las representaciones no serán delegables.

En caso de que algún miembro elegido de la comisión no pueda terminar su periodo, deberá comunicarlo a la Comisión y a su respectivo estamento.

La comisión resguardará la confidencialidad y el anonimato de los casos que apoye técnicamente.

La contravención de cualquiera de las funciones será materia de un proceso disciplinario.

Los y las representantes de la comisión institucional deberán justificar la inasistencia a las reuniones correspondientes.

## ARTÍCULO 11.- FUNCIONES DE LA COMISIÓN INSTITUCIONAL

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

**a.** Actuar como cuerpo consultor de los fiscales encargados de desarrollar los procesos disciplinarios.

Todo esto de acuerdo a lo establecido en el Reglamento asociado a este protocolo.

**b.** Sesionará ordinariamente mensualmente o de forma extraordinaria por llamado de quien preside la instancia.

## ARTÍCULO 12.- SEGUIMIENTO AL PROCESO Y ENTREGA DE INFORMACIÓN

La Dirección de Género, Diversidad y Equidad realizará seguimiento a los procesos disciplinarios iniciados por denuncia conforme a este Protocolo y entregará información a la persona denunciante.

## ARTÍCULO 13.- FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN DE GÉNERO, DIVERSIDAD Y EQUIDAD

Las funciones de la Dirección de Género, Diversidad y Equidad.

**a.** Recepcionar las denuncias a conductas asociadas a este protocolo, sin perjuicio de la posibilidad que estas sean presentadas directamente en Rectoría o Dirección Jurídica.

**b.** Entregar información respecto a la forma de presentación de las denuncias

**c.** Brindar el apoyo necesario de contención, orientación y en caso de ser necesario derivar a la Unidad que corresponda.

Dirección de Género, diversidad y equidad

**d.** Supervisar la correcta aplicación del Protocolo, y proponer a la

autoridad modificaciones y actualizaciones pertinentes.

**e.** Gestionar convenios con instituciones externas para garantizar la atención, contención y asesoría para el tratamiento de violencia de género.

**f.** Mientras no se dicte la Resolución que instruya el proceso, la Dirección de Género, Diversidad y Equidad podrá sugerir de conformidad a la normativa vigente la implementación de las medidas de protección que estime necesarias.

Con el fin de resguardar el bienestar de las personas que aparezcan involucradas en la denuncia, las que en ningún caso podrán significar la aplicación de sanciones en forma anticipada.

**g.** En aquellos casos que lleguen a su conocimiento, alertar a la Sección de Fiscalía de la Dirección Jurídica en aquellos casos en que los fiscales hayan excedido los plazos legales de tramitación del sumario.

Será el o la fiscal quien entregue información sobre el proceso de investigación a la persona denunciante.

## ARTÍCULO 14.- EL PROCESO DISCIPLINARIO

El proceso disciplinario que se inicie con ocasión del Protocolo, ya sea que se trate de situaciones que afecten a estudiantes o funcionarios/as, deberá realizarse en el más breve plazo posible otorgándose urgencia y prioridad a su tramitación y conclusión.

Las etapas del proceso son:

**1.** Indagatoria o investigativa.

**2.** Acusatoria (eventual).

**3.** Resolutiva.

**4.** Recursiva o impugnativa.

Él o la fiscal a cargo de la investigación deberá asumir el cargo y constituir Fiscalía en el plazo de 10 días hábiles desde que se dicte la Resolución que instruya el proceso disciplinario.

Además, deberá procurar desarrollar la etapa indagatoria con la mayor celeridad posible, ajustándose a los plazos establecidos en el Estatuto Administrativo.

El fiscal y su actuario podrán solicitar dedicación exclusiva para realizar dicho cometido, quedando liberados de sus labores habituales, en la medida en que las necesidades del servicio lo permitan y la autoridad estime oportuno mediante la correspondiente resolución de asignación de funciones.

## ARTÍCULO 15. DESISTIMIENTO DE LA DENUNCIA

Iniciado un proceso disciplinario regido por el D.U N°206, la persona se desista de la denuncia presentada, será citado ante la Comisión Institucional para que exponga las razones de su decisión.

La Comisión Institucional en conjunto con el fiscal, evaluarán el interés institucional para continuar o no con la investigación

disciplinaria, decisión de la cual deberá dejarse constancia en el expediente.

Para estos efectos se entiende como la posible transgresión grave a las obligaciones de funcionarios/as y estudiantes que escape de la esfera de su vida privada.

Tratándose de un proceso disciplinario regido por el Estatuto Administrativo, este continuará su tramitación, no obstante que quien presentó la denuncia se desista de ella.

## ARTÍCULO 16.- VALORACIÓN A LA LABOR DE FISCAL Y ACTUARIO/A

La coordinación de fiscalía hará presente a la jefatura respectiva cuando la labor realizada se haya cumplido cabalmente y en forma oportuna; para que sea considerada en su evaluación funcionaria.

## ARTÍCULO 17.- EN CONFORMIDAD CON LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO, SE GARANTIZARÁ:

**a.** La confidencialidad, que implica el deber de las instancias, las personas representantes, las personas que comparecen a testificar, las partes y cualquier otra persona que tenga conocimiento de los hechos denunciados.

**b.** La parte denunciante o denunciada y cualquier otra persona que haya comparecido como testigo no podrán sufrir por ello perjuicio personal indebido en su empleo o en sus estudios.

Si esto ocurriese, podrá denunciarlo ante la Comisión Institucional, la que recomendará a las autoridades universitarias las medidas pertinentes

**c.** Cualquier violación al debido proceso y al deber de confidencialidad por parte de quienes instruyen el proceso, se considerará falta grave y se ordenará el procedimiento disciplinario correspondiente.

**d.** Se informará a la persona denunciante que tiene derecho a contar con el asesoramiento y el acompañamiento del equipo interdisciplinario institucional.

**e.** La persona denunciante ofrecerá o aportará las pruebas concretas e idóneas estando facultada para interponer los recursos que correspondan de conformidad a la Ley 21.094.

## ARTÍCULO 18. - ACOMPAÑAMIENTO, APOYO INTERDISCIPLINARIO Y REPARACIÓN

La persona denunciante y la persona denunciada podrán solicitar evaluación y contar con la atención psicológica, médica, social y/o legal, según corresponda.

La Universidad tomará las medidas que sean necesarias para que la persona logre superar, en la medida de lo posible, el daño causado a raíz de la vivencia de situaciones de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria.

Otorgando asistencia social y orientación legal a las personas afectadas y los grupos involucrados.

Se instará por acciones de reparación psicológicas, sociales y académicas, las cuales se podrán aplicar a grupos y personas.

Las medidas de reparación académica deberán contar siempre con la aprobación de la Vicerrectoría Académica o de Postgrado según corresponda.

En cuanto a medidas de reparación económica, atendiendo a las limitaciones establecidas en las normas que rigen a los organismos públicos y a las universidades del Estado.

## ARTÍCULO 19.- MEDIDAS DE PROTECCIÓN.

La Dirección de Género, Diversidad y Equidad al recibir una denuncia enviará una solicitud inicial de implementación de medidas de protección a la autoridad que corresponda con carácter urgente y preventivo.

En la aplicación de las medidas referidas deberán respetarse los derechos de ambas partes de la relación procesal.

En todo momento se deberá primar por resguardar la seguridad de la persona denunciante.

Las medidas de protección que la Dirección de Genero, Diversidad y Equidad podrá sugerir al o la fiscal o a la autoridad académica o administrativa respectiva son:

### 1. RESPECTO A FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS O ACADÉMICOS:

**a.** Reubicación temporal del denunciado/a, por un plazo de tres meses prorrogables por igual periodo.

**b.** Permuta del cargo, en la medida en que se cumplan los requisitos legales y reglamentarios respectivos.

**c.** Solicitar por escrito, a la persona denunciada, y sin que ello implique un juicio anticipado sobre la denuncia, abstenerse de toda conducta que pueda perturbar a la persona denunciante.

### 2. EN CUANTO A LOS/AS ESTUDIANTES:

**a.** Otorgar facilidades académicas a la persona denunciante.

Las acciones que tomen las unidades académicas deben velar por el respeto a la dignidad de la persona denunciante y su derecho a la educación de acuerdo a las necesidades de cada unidad.

**b.** Reubicar a la parte denunciada, ya sea de curso, grupo, de acuerdo al tipo de actividad que corresponda, según su plan de estudios.

**c.** Prohibición de acceso total o parcial de la persona denunciada a las actividades a que asista el denunciante.

**d.** Liberación de la obligación de asistir a clases de la parte denunciante, el cual podrá solicitar a la unidad académica otras facilidades que le permitan cumplir con sus responsabilidades.

**e.** Cierre anticipado del semestre u otras acciones que la Dirección de Género, Diversidad y Equidad en conjunto con la unidad académica estime como pertinente.

## ARTÍCULO 20.- SOBRE LAS ACCIONES DE AUTO TUTELA O REPRESALIAS COLECTIVAS

Están prohibidas todas las acciones extra reglamentarias tales como campañas de difamación, funas, tomas de oficinas y dependencias, etc.

## ARTÍCULO 21.- RESOLUCIÓN FINAL Y NOTIFICACIÓN

Tramitada la Resolución que pone término al procedimiento disciplinario, se procederá a la notificación de ella a las partes intervinientes y a todas las unidades involucradas.

En caso que haya sanción aplicable a funcionario/a de la Universidad, la Comisión Institucional informará a Departamento de Desarrollo de Personas y Departamento de Recursos Humanos para que se incorpore el resultado en el expediente

laboral correspondiente.

## ARTÍCULO 22. MEDIDAS CAUTELARES ADOPTADAS POR *É*L O LA FISCAL.

El o la fiscal del procedimiento disciplinario de oficio, podrá adoptar las medidas cautelares que estime pertinentes, ya

sea de carácter permanente o temporal, de acuerdo a la gravedad de la situación investigada y antecedentes del proceso.

El o la fiscal será quien entregue información sobre el proceso de investigación a la persona denunciante y denunciado/a, junto con supervisar la correcta aplicación del protocolo.

# CAPÍTULO V. DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 23.-

Los/as denunciantes tendrán un plazo de cuatro años para poner en conocimiento de la autoridad, los hechos cuya

prevención, sanción y reparación regula este protocolo.

El plazo se contará a partir del último hecho constitutivo de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación arbitraria.

ARTÍCULO 24.-

La autoridad superior podrá arbitrar acciones dirigidas a difundir la temática del protocolo, y a evitar la ocurrencia de situaciones constitutivas de acoso sexual y discriminación, como, por ejemplo:

**a.** Realizar campañas informativas sobre acoso sexual y/o discriminación arbitraria

**b.** Organizar foros, charlas, cursos y mesas de discusión sobre acoso sexual y/o discriminación arbitraria en materia de género.

ARTÍCULO 25.-

Para lo no regulado expresamente en este protocolo, se aplicarán, supletoriamente, las disposiciones del Estatuto Administrativo y las disposiciones del D.U. N°206, Reglamento de Responsabilidad Estudiantil.

ARTÍCULO 26.-

Quien denuncie alguna forma de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación arbitraria falsa, podrá incurrir, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia.

Pudiendo ser sancionado además de conformidad a la falta administrativa que se acredite, habida cuenta de que la Universidad de Santiago de Chile tiene el deber de cautelar el debido proceso y sancionar el ejercicio de la fuerza o auto tutela.

**2º DERÓGASE** la Resolución Nº 1287 de 2017.

**ANÓTESE Y COMUNÍQUESE**

**DR. JUAN MANUEL ZOLEZZI CID, RECTOR**

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento,

Saluda atentamente a Ud.,

**GUSTAVO ROBLES LABARCA**

SECRETARIO GENERAL