

TEMUCO, 07 MAYO 2019

RESOLUCION EXENTA 1141

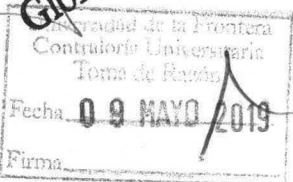
VISTOS: Los DFL N°s 17 y 156 de 1981, D.S. N°242 de 2018, todos del Ministerio de Educación, D.U. N°314 de 2010.

TENIENDO PRESENTE

- a) La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención De Belem Do Para) ratificada por Chile a través del DS. N°1640 de 1998 del Ministerio de Relaciones Exteriores, que precisa que la violencia contra la mujer constituye una violación de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales, y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades.
- b) El Convenio N° 169 de fecha 27 de junio de 1989, acordado por la Conferencia General de Organización Internacional del Trabajo.
- c) La Constitución Política del Estado, artículo 19 número 1 que establece el Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas.
- d) El artículo 52 de la Ley 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, que reconoce el principio de la probidad administrativa, señalando que este consiste en la obligación de observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular. Las conductas de acoso representan una infracción a este principio.
- e) Ley 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta normativa para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo.
- f) Ley 20.607 que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- g) El DFL 29 del 2004 del Ministerio de Hacienda que contiene el texto refundido de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, aplicable a los funcionarios de esta universidad, que prohíbe a todo funcionario realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, y considerara como una acción de este tipo el acoso sexual (art.84 letra l). También sanciona el acoso laboral (artículo 84 letra m).
- h) El artículo de la Ley 21.094 en su artículo 5 conforme al cual las Universidades Estatales estarán obligadas a respetar fomentar y garantizar, entre otros, principios la no discriminación el respeto y la tolerancia" y su artículo 49 en el que escribe con claridad aquellos actos que se consideran atentatorios a la dignidad de los integrantes de la comunidad universitaria, y establece la prohibición para todo el personal que labore en la Universidad de realizar acciones que sean atentatorias a la dignidad de los demás funcionarios incluyendo en este concepto actos tales como, el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria. Normativa que además establece la misma prohibición de una manera vertical, prohibiendo a los funcionarios el desarrollar las mismas conductas respecto de los estudiantes e incluso hace extensiva esta prohibición respecto de toda persona vinculada de cualquier manera con la Universidad. Dicha norma además en su inciso segundo hace una excepción a los procedimientos administrativos tradicionales, al reconocer a las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones a aportar antecedentes a la investigación y a conocer su contenido desde el momento en que se formulen cargos al inculpado.
- i) La Ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación y que establece en su Artículo 1: "Corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes"
- j) Las normas penales del ordenamiento jurídico interno chileno en relación a los delitos de abuso y acoso sexual.

CONSIDERANDO

1. Que, en su condición de Universidad Pública, socialmente responsable e inspirada en el pleno respeto de los derechos y garantías fundamentales de las personas, la Universidad de La Frontera debe avanzar en su obligación intrínseca de contar con un protocolo que le permita, en forma eficaz y oportuna, actuar, abordar e investigar aquellas



conductas atentatorias de la condición de persona, cualquiera sea su género, condición funcionaria, nacionalidad, orientación sexual u otra.

2.- Que, en este contexto, el presente protocolo se inspira en los principios de libertad, igualdad, no discriminación, juridicidad, respeto, tolerancia y, en los distintos cuerpos legislativos que, tanto a nivel internacional, como en el derecho interno, y entre este último, las propias normas universitarias o que a ella hagan referencia, se han preocupado de poner de relieve estos derechos y principios.

3.- Que, el presente protocolo de actuación aborda situaciones que tienen que ver con **ACOSO SEXUAL, ABUSO SEXUAL, MALTRATO, ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACION ARBITRARIA**, con el propósito de asegurar una adecuada respuesta frente a la ocurrencia de hechos de esta naturaleza.

4.- Que, es necesaria la aprobación del presente protocolo con miras a la construcción de espacios universitarios seguros, respetuosos, libres de discriminación arbitraria, violencia, abuso y la salvaguarda de las buenas prácticas violencia de género, maltrato y discriminación arbitraria en la Universidad de La Frontera, velando por los principios de Protección a las Garantías Constitucionales, equidad de género, debido proceso, legalidad, presunción de inocencia, congruencia, proporcionalidad, todos pilares en que se funda un Estado de Derecho y el principio de equidad y no discriminación arbitraria.

5.- La propuesta presentada por la Comisión de Elaboración de Protocolo, reconocida por Resolución Exenta N°1392 de 2018, con participación de integrantes de los estamentos Académicos, Administrativos y Estudiantes, designadas en el seno de la Asamblea Triestamental de Mujeres Autoconvocadas, trabajo que a su vez tuvo a la vista entre otros, la normativa universitaria y externa y el protocolo elaborado por la Facultad de Educación, Ciencias Sociales y Humanidades.

6.- El acuerdo de la Junta Directiva en sesión extraordinaria N°194 de fecha 11 de abril de 2019, previo informe favorable del Consejo Académico extraordinario N°260 de fecha 22 de noviembre de 2018, en orden de aprobar el Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria en la Universidad de La Frontera

RESUELVO

APRUEBASE, PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA ENFRENTAR SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ABUSO SEXUAL, MALTRATO, ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA en la Universidad de La Frontera, cuyo texto es el siguiente:

TITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

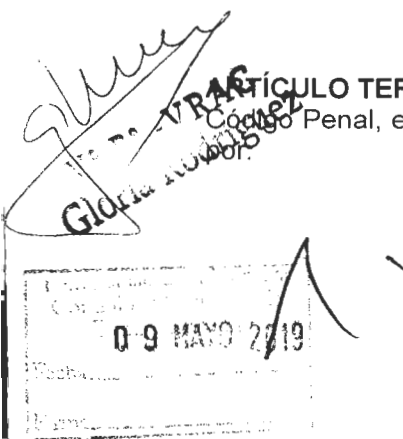
ARTÍCULO PRIMERO: El presente protocolo regula la forma de enfrentar, investigar y sancionar aquellas conductas constitutivas de actos atentatorios a la dignidad de los integrantes de la Comunidad Universitaria, y en particular aquellas relacionadas con el acoso sexual, abuso sexual, maltrato, acoso laboral, y discriminación arbitraria, en tanto vulneren la dignidad y garantías fundamentales de los (las) funcionarios (as), académicos (as), independiente de su condición contractual, estudiantes regulares de la Universidad y de toda persona vinculada, de cualquier forma, a las actividades de la Universidad.

ARTÍCULO SEGUNDO: Considerando que dichas conductas pueden tener un carácter tanto vertical como horizontal, a la luz de lo dispuesto en el artículo 49, inciso primero de la Ley 21.094, el Protocolo se aplicará a todos (as) los (las) integrantes de la Comunidad Universitaria.

Estas conductas serán investigadas y sancionadas conforme a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en cada caso (Estatuto Administrativo o Reglamento de Convivencia Universitaria Estudiantil).

TÍTULO II. DEFINICIONES

ARTÍCULO TERCERO: Para los efectos del presente Protocolo y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, en el Código del Trabajo, en el Estatuto Administrativo o en otras leyes se entenderá



1.-Acoso Sexual: Cualquier comportamiento de carácter sexual no consentido por quien lo recibe, realizado por cualquier medio, (presencial, virtual o de otra índole), que produzca el efecto de intimidar, degradar, ofender, estigmatizar o cosificar a una persona. Lo anterior, en referencia al sexo, orientación sexual o identidad de género de una persona para atentar contra su dignidad, particularmente creando un ambiente hostil, humillante u ofensivo.

Es agravante en el acoso sexual, el abuso de poder, entendido como aquella conducta de la autoridad jerárquica desarrollada dentro del ámbito de la organización institucional que, sobrepasando los límites de su poder de dirección, conmina a quien está bajo su dependencia o subordinación a desarrollar una conducta no deseada, prevaliéndose de su situación de preminencia jerárquica dentro de la relación funcionaria o cualquier otro vínculo contractual.

También lo será, cuando el sometimiento o rechazo a dicho comportamiento, sean considerados de forma implícita o explícita como una condición para el empleo o la situación académica de una persona, o se use como base para las decisiones de empleo o para la evaluación, calificaciones o progreso académico.

1.1.- Ejemplos de conductas constitutivas de acoso sexual:

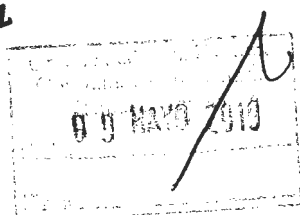
- a) **Comportamiento físico de naturaleza sexual:** Equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmadas, acorralamiento, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales.
- b) **Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual):** Incluye insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia que resulta molesta para una actividad social fuera del lugar de trabajo, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, directos o indirectos, de carácter obscenos, asignando al acosado un papel de objeto sexual en lugar de colega, compañero de trabajo o de estudios.
- c) **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** Se refiere a exhibicionismo, exposición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual, sonidos relativos a la actividad sexual, suspiros, silbidos o gestos de carácter sexual produciendo incomodidad.
- d) **Grabación Imágenes:** Grabar en video, en fotografía o audio, sea digital o análoga situaciones o imágenes de carácter sexual que comprometan la vida privada de forma unilateral y no consentida.
- e) **Distribución:** Difundir, de forma unilateral y no consentida, a través de medios físicos o digitales, videos, imágenes o audios de situaciones de carácter sexual que comprometan la vida privada.
- f) **Comunicación verbal presencial:** Comentarios, palabras o bromas sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos, relativas al cuerpo humano, ciclo reproductivo y apariencia de una persona, con el fin de avergonzar.

2.- Discriminación Arbitraria: Constituye 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, que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación económica, 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.

Ejemplos de conductas constitutivas de discriminación arbitraria:

- a) **Bromas, insultos, comentarios y contenidos** que sean degradantes, ofensivos o intimidatorios, motivados por razones de etnia, edad, sexualidad, género, clase social, nacionalidad, capacidad diferente, credo, preparación académica o grado académico y otras de igual o similar naturaleza.
- b) **Excluir** del espacio físico universitario, y/o actividades que se realicen en el marco institucional, en razón de lo anteriormente señalado, y que atente contra la igualdad de oportunidades o las garantías fundamentales de las personas.
- c) **Realizar** algún comentario de tipo peyorativo, paternalista o que minimice las capacidades de las personas en función de las características anteriormente descritas.
- d) **Generar, compartir o difundir** imágenes o comentarios denigrantes, o de burla, a través de redes sociales o cualquier otro medio.

Gloria Rodríguez
V° B° -VRAC
Gloria Rodríguez



- e) **Abuso de poder**, según lo definido en el numeral primero de este mismo artículo, o malos tratos de parte de una persona con posición jerárquica superior a otra y que atente contra su proceso formativo o laboral.

3.-Acoso Laboral: Acto contrario a la dignidad de las personas, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercido por el empleador o por uno o más trabajadores (as), en contra de otro (a) u otros (as) trabajadores (as), por cualquier medio, que tenga como resultado para el (la) o los (las) afectados (as), su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Las conductas ocasionales o conflictos incipientes no constituyen acoso, así como tampoco configuran la figura de acoso, el estrés derivado del exceso de trabajo, una amonestación fundada del (la) jefe (a) directo (a), críticas aisladas o bien, las jornadas de trabajo extensas o la prestación de servicios en precarias condiciones.

a. Elementos Constitutivos de Acoso Laboral: De la norma antes referida se aprecian los siguientes requisitos copulativos para que exista acoso laboral:

a-1) Acto de agresión u hostigamiento reiterado: Según el Diccionario de la Real Academia Española la expresión "agresión" describe el "Acto de acometer a alguien para matarlo, herirlo o hacerle daño", definida también como "acto contrario al derecho de otra persona". En esta lógica se entiende como acto de agresión aquellas conductas que impliquen una agresión física hacia él (la) o los (las) trabajadores (as) afectados (as) o que sean contrarias al derecho que les asiste. En este caso no se requiere de reiteración. Por otra parte, la expresión "hostigamiento" es: "Acción y efecto de hostigar" y entre las acepciones de su infinitivo "hostigar", se cuentan las siguientes: "Molestar a alguien o burlarse de él o ella insistentemente" e "Incitar con insistencia a alguien para que haga algo". Así la expresión hostigamiento se entiende como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo en contra de la voluntad del sujeto.

a-2) Ejercidos por el empleador o por uno o más trabajadores (as): Comprende tanto los casos de acoso ascendente, en el que una persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización se ve agredida u hostigada por uno (a) o varios (as) subordinados (as); acoso descendente en que el superior jerárquico, a través de desprecios, falsas acusaciones, e incluso insultos agrede o humilla al (la) trabajador (a) acosado (a), y de acoso horizontal en que un (a) trabajador (a) se ve acosado (a) por un (a) compañero (a) con el mismo nivel jerárquico, aunque es posible que tenga una posición de facto superior.

a-3) Que genere menoscabo, maltrato o humillación en el (la) afectado (a), o que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Debe entenderse por tales conductas, "cualquier acto que cause mengua o descrédito en su honra o fama o que implique tratar mal de palabra u obra o que los o las hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos (as) afectados (as). A lo anterior cabe agregar que, al utilizar la expresión "[...] o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo", el legislador ha entendido que la conducta de acoso laboral se configura no sólo cuando la acción del empleador o del o los trabajadores ocasiona un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la empresa, sino también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo del trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo".(Aplica dictamen de la Dirección del Trabajo contenido en el Ordinario N°3519/034 de 9 de agosto de 2012).

b.-) Pueden configurar conductas de acoso laboral:

b-1) Limitar la posibilidad de comunicación social: No permitir a la persona comunicarse, interrumpirla cuando habla o expresa sus ideas, ataques verbales, gestos de rechazo y menosprecio, no dirigirle la palabra e ignorar su presencia dirigiéndose exclusivamente a otro (a), promover y prohibir a sus compañeros (as) dirigirle la palabra.

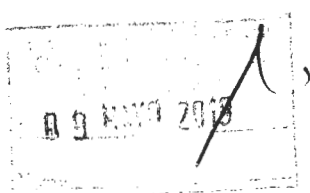
b-2) Ataque a las relaciones sociales personales: Denostar públicamente, limitar las posibilidades de mantener contactos sociales, aislamiento, separación de colegas y amistades.

b-3) Ataques a la reputación: Difundir rumores, ridiculizar, calumniar, burlarse de sus orígenes o nacionalidad, dolencias o minusvalía, entre otros ataques.

b-4) Ataques a la calidad profesional y a la situación personal: No confiarle ninguna tarea y privarle de toda ocupación.

b-5) Ataques dirigidos a la salud de la potencial víctima: Violencia verbal, amenazas de violencia física, agresión física, exposición a trabajos de alto riesgo o exigencias y demandas complejas con el objeto de afectar la salud física y emocional y eventualmente, buscar ocasionar desperfectos en el puesto de trabajo.

Gloria Rodríguez
V.º B.º -VRAC
Gloria Rodríguez



C.-) No será considerado acoso laboral:

- c.-1)** Las diferencias de opinión de disputas y conflictos, que surjan como consecuencia de la natural diversidad que existe dentro de los equipos de trabajo y la interrelación entre los (las) funcionarios (as) y/o agentes públicos.
- c.-2)** El que un (a) superior le comunique a un (a) funcionario (a) los errores encontrados en su labor diaria o el incumplimiento de los plazos o la omisión de éste (siempre y cuando la retroalimentación realizada por el (la) superior sea adecuada, fundada y realizada de manera respetuosa).
- c.-3)** El que un (a) superior o un (a) compañero (a) de trabajo, le indique a un (a) funcionario (a) que está realizando un comportamiento impropio y que no corresponde al lugar de trabajo.
- c.-4)** El que un (a) superior entregue una carga de trabajo superior a la habitual pero aislada en el tiempo y por una razón justificada.
- c.-5)** Conductas y actitudes que respondan a eventos puntuales, que no sean sistemáticos ni reiterativos y que no impliquen más que una discrepancia específica.
- c.-6)** Hechos de violencia puntuales, por muy intensos que sean, no constituyen acoso laboral. Tampoco situaciones de estrés laboral, malas condiciones de higiene y seguridad, ni mala gestión personal.

Contrario a lo anterior, estamos frente a una conducta del tipo acoso cuando los hostigamientos son periódicos, realizados en el lugar del trabajo con la finalidad de humillar y marginar a un (a) determinado (a) trabajador (a), provocando, incluso, su renuncia, muchas veces acompañada de daños de salud como la depresión, estrés o ansiedad, además de trastornos psicossomáticos.

4.- Maltrato Laboral: Se le define como: "Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral". Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica.

El maltrato afecta la dignidad de las personas al igual que el acoso laboral, constituye una acción grave que degrada a las personas que lo padecen y debe ser tratada con la misma importancia y complejidad de otras conductas violentas.

a.-) Elementos constitutivos de Maltrato Laboral. Son elementos constitutivos de maltrato laboral, la existencia de una conducta abusiva expresada en todo tipo de conductas (acciones u omisiones) que representan una amenaza a la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica de una persona y la estabilidad laboral. El efecto de la conducta es el menoscabo o la humillación, producto de acciones discriminatorias o que vulneren los derechos fundamentales de una persona.

b.-) Principales Características de Conductas de Maltrato Laboral:

b-1) Conducta de violencia generalizada: La violencia no está dirigida a una persona específica. La conducta violenta se dirige a todos (as) por igual, lo que podría atribuirse a problemas de habilidades interpersonales o falta de habilidades sociales.

b-2) La acción es evidente: Las acciones de maltrato no son encubiertas. Se realizan sin importar si existen testigos, sin considerar contexto ni lugar. El (la) agresor (a) no quiere ocultar su accionar, porque no le importa o porque la conducta es parte de la naturaleza de la persona.

b-3) No existe un objetivo específico: Dado que el (la) agresor (a) no busca desgastar u hostigar sistemáticamente a una víctima puntual, o que alguien, producto de su acción sistemática se vaya de la organización como sucede en el caso de acoso laboral.

b-4) La agresión es esporádica: Depende del estado de ánimo del (de la) maltratador (a). El (la) agresor (a) tiene una conducta cambiante, que puede oscilar entre el buen humor, el buen trato y amabilidad a conductas violentas y agresivas que humillan a otros (otras).

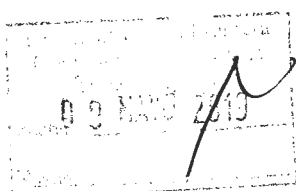
b-5) Afecta la dignidad de las personas: Se trata de una acción grave que degrada a las personas que son víctimas o que lo padecen.

5.-Violación y Abuso Sexual. Según lo establecido en la legislación común, Código Penal y Leyes especiales, es obligación de todo (a) funcionario (a) público denunciar estos actos delictivos en conformidad al artículo 90 B del Estatuto Administrativo Ley 18.834.

ARTÍCULO CUARTO: Se considera como circunstancia agravante, que las conductas antes descritas hayan tenido un carácter reiterado en el tiempo.

Asimismo, y para efectos del Reglamento de Convivencia Universitaria Estudiantil, las conductas antes descritas, como todo acto que atente contra la dignidad de un miembro de la Comunidad Universitaria, constituye una falta muy grave, quedando comprendidas dentro de la hipótesis del artículo 8 letra a.-) del mismo.

Gloria Rodríguez
B - VRAC
Gloria Rodríguez



ARTÍCULO QUINTO: Las acciones ejercidas por la Universidad de La Frontera, en el contexto del presente protocolo, se ajustarán a los siguientes principios:

a.- Respeto y Protección a las personas: Los intervinientes procederán con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.

Las actuaciones y diligencias a que dé lugar una denuncia se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las partes. Ninguna de las personas intervinientes (denunciante, denunciado (a), testigos o responsables de la aplicación del procedimiento), podrán ser objeto de malos tratos, quedando absolutamente prohibido para los (las) demás integrantes de la Comunidad Universitaria, como también para la institución misma, efectuar por sí o por medio de terceros, actos intimidatorios o de amenaza de cualquier naturaleza, con el fin de incidir en el resultado de la investigación.

b.- Imparcialidad: Conlleva el asegurar y garantizar un proceso objetivo y decisión fundada, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, capacidades diferentes u otras de similar naturaleza.

c.- Colaboración: Es deber de cada integrante de la Comunidad Universitaria cualquiera sea su jerarquía, planta y la calidad jurídica del vínculo, colaborar con la investigación cuando se manejen antecedentes e información fidedigna y relevante, observando rigurosa confidencialidad y objetividad del proceso. Lo que se traducirá en apoyo efectivo a las solicitudes de la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos.

d.- Confidencialidad: El tratamiento de la información que se reciba, con ocasión de denuncias e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, en la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos, imponen el deber de prudencia y discreción, especialmente en quien asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, tanto en la relación con los (las) involucrados (as), en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, así como de cualquiera de las personas que intervengan en el procedimiento administrativo. Todos (as) ellos (as) tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad, reserva y no deben transmitir ni divulgar información de la cual tomen conocimiento en el ejercicio de sus funciones.

Lo anterior, sin perjuicio del uso de datos estadísticos y de la información de seguimiento de la unidad antes mencionada, lo que no podrá contrariar el carácter de secreto de las investigaciones sumarias o sumarios administrativos en conformidad a la Ley. Cualquier violación a este principio se considera falta grave y se ordenará el procedimiento disciplinario correspondiente.

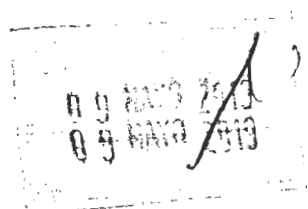
e.- Protección de la víctima: El proceso deberá garantizar en todo momento el interés y la dignidad del (la) denunciante y/o víctima. La Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos velará por el cumplimiento de esta garantía.

f.- Prevención de la re-victimización: Relacionado al principio anterior, debe evitarse la re-experimentación de la experiencia traumática de la víctima. Esto implica, la obligación de abstenerse de emitir juicios de valor sobre el comportamiento o costumbres de la persona denunciante por parte de quienes están encargados (as) de instruir la investigación, lo que refuerza el principio de objetividad del (de la) investigador (a) en el proceso, quien deberá adoptar las decisiones relativas a la substanciación del procedimiento, y ejecutar las medidas de protección y acompañamiento necesarias según el mérito del proceso a proposición de la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos, de la Dirección de Equidad de Género.

g.- Diligencia y celeridad: La (el) Fiscal y autoridades universitarias, actuarán con la mayor diligencia y celeridad desde el inicio del procedimiento. La tramitación debe evitar la burocratización del proceso, por cuanto una tramitación tardía resta eficacia a los fines correctivos y reparadores que se persiguen y deberá ajustarse a los plazos de investigación establecidos en el Estatuto Administrativo y en el Reglamento de Convivencia Universitaria Estudiantil. Entendiéndose por diligencias, las acciones necesarias para el cumplimiento del fin, y por celeridad la necesidad de obrar de la manera más eficaz.

h.- Presunción de Inocencia: Ninguna persona será considerada culpable, ni tratada como tal en tanto no fuere sancionada por una resolución o decreto firme o ejecutoriado. Para el caso que se establezca la falsedad de la denuncia se remitirán los antecedentes a la autoridad correspondiente a fin de establecer la eventual responsabilidad del (la) denunciante, dando la Universidad los apoyos que correspondan al (la) denunciado (a).

Gloria Rodríguez
V.º B.º - VRAE
Gloria Rodríguez



i.- Debido proceso: Todo denunciado tiene derecho a un procedimiento racional y justo. Cualquier violación a este principio se considera falta grave y se ordenará el procedimiento disciplinario correspondiente.

j.- Prohibición de Represalias: La Universidad prohíbe expresamente las represalias durante y después del proceso de investigación, para todas las personas, incluidos (as) los (as) testigos que intervengan en una investigación relativa a las conductas establecidas en este protocolo.

k.- Responsabilidad: Las denuncias deben ser realizadas con la seriedad que corresponde.

l.- No Discriminación: Prohibición de realizar un trato diferenciado en razón las categorías específicas con las que se identifica cada persona, tales como etnia color, idioma, nación, credo, etc.

TÍTULO III. DE LA DENUNCIA

ARTÍCULO SEXTO: La víctima o afectado (a) que perciba o sea conocedor (a) de la existencia de alguna de las conductas anteriormente definidas, podrá denunciar los hechos, solicitando que se investigue y se adopten las medidas que correspondan en el marco del presente Protocolo.

Para estos efectos, la Dirección de Equidad de Género por medio de la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos, dispondrá de los medios idóneos para recibir las denuncias, tales como correo electrónico, portal web, Fono-Denuncia, Fono-Ayuda, etc. Además, la denuncia podrá ser presentada por cualquier medio ante la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos.

En el evento de no constar la denuncia por escrito deberá ser ratificada, por esta vía, para dar inicio al procedimiento de investigación. En ningún caso se podrá presionar a la víctima para que realice la denuncia o se desista de ella.

ARTÍCULO SEPTIMO: La denuncia y/o la ratificación deberá indicar nombres y apellidos de la persona denunciante, número de cédula de identidad y firma. Además, indicará el estamento o programa al cual pertenece, exponer los hechos que la sustentan, identificación y domicilio del (la) denunciante y medio de comunicación preferente. Se incluirán los datos que se tengan de la persona afectada en el caso de no ser el (la) denunciante.

Las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación y a conocer su contenido desde el momento en que se formulen cargos al (la) inculpaado (a).

Los (las) funcionarios (as) y en especial quienes ejerzan cargos directivos y jefaturas que tengan conocimiento de la existencia de este tipo de hechos, deberán ponerlos en conocimiento a la Dirección de Equidad de Género. La omisión será considerada una falta grave a sus obligaciones.

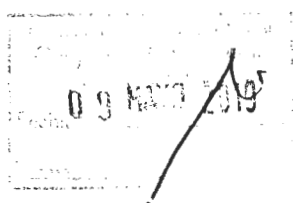
Si la conducta denunciada tiene características de crimen o simple delito, tales como, lesiones, abuso sexual o violación, se pondrá en conocimiento de estos hechos al Ministerio Público o la Policía, de acuerdo con la obligación establecida en el artículo 61 letra k) del Estatuto Administrativo, pudiendo contar para tales efectos con la asesoría de la Dirección Jurídica de la Universidad de La Frontera. Sin desmedro de lo anterior, quien realice la denuncia en virtud de ese artículo, deberá además informar a la Dirección de Equidad de Género, para que se aplique el protocolo al (la) denunciado (a) y denunciante.

La Dirección de Equidad de Género, dentro del plazo de tres días hábiles, derivará la denuncia a Vicerrectoría Académica o Secretaría General, según corresponda, con el objeto de que se dicte la resolución correspondiente.

ARTÍCULO OCTAVO: En el caso de haber voluntad de denuncia ante la realización de una de las conductas definidas en este Protocolo como acoso sexual, maltrato y acoso laboral, lo que procede es el debido proceso sumarial y no una vía alternativa de solución, como la mediación, conciliación u otras. Lo anterior, busca evitar la doble victimización, considerando que la asimetría de poder que se produce en situaciones de acoso, no permite ningún tipo de mediación.

Sin perjuicio de lo anterior, frente a una acción aislada, se puede utilizar como primera medida, citar a las partes de manera separada y si es necesario implementar una mediación u otros mecanismos que permitan superar estas situaciones. En caso que la situación sea más compleja y sea necesario tomar decisiones de otro carácter, es imprescindible que el (la) Rector (a) tome conocimiento de esta situación.

Gloria Rodríguez
Vº Bº - VRAC
Gloria Rodríguez



ARTÍCULO NOVENO: El plazo para interponer una denuncia, en el caso de faltas administrativas será de cuatro años, por ser este el plazo de prescripción de la responsabilidad administrativa. En el caso de los (las) estudiantes el plazo de prescripción será de tres años.

En caso de haber hechos constitutivos de delito la acción disciplinaria contra funcionarios (as) o estudiantes prescribirá conjuntamente con la acción penal.

El plazo de prescripción se computará desde el día en que se ha incurrido en la acción u omisión que le da origen. Si se trata de una conducta que se ha prolongado en el tiempo este se computará desde la última acción u omisión realizada por el (la) imputado (a).

TÍTULO IV. DE LA INVESTIGACIÓN

ARTÍCULO DÉCIMO: La investigación de los hechos que digan relación con las materias abordadas por el presente protocolo serán tramitadas por Fiscales designadas (os) por resolución de Rectoría.

La (el) Fiscal designado (a) deberá contar con experiencia en las materias que trata este Protocolo. De no ser posible contar con un profesional con la experiencia antes requerida se efectuará al (la) designado (a) una inducción a través de la unidad que determine la Rectoría.

Ella (el) tendrá la función de investigar los hechos denunciados para lo cual recopilará todos los antecedentes vinculados a la denuncia y que permitan además identificar a quienes hayan participado de tales hechos.

Para efectos de determinar el procedimiento aplicable a la denuncia, será necesario considerar la condición o calidad del (la) denunciante y del (la) denunciado (a):

a.-) Si el (la) denunciante y denunciado (a) son estudiantes, se aplicará el Reglamento de Convivencia Universitaria Estudiantil.

b.-) Si el (la) denunciante es un académico (a), administrativo (a) o personal de apoyo y el (la) denunciado (a) es un(a) estudiante, se aplicará el Reglamento de Convivencia Universitaria Estudiantil.

c.-) Si el (la) denunciante es un (a) estudiante y el denunciado (a) es un (a) académico (a), administrativo (a) o personal de apoyo se aplicará el Estatuto Administrativo; al igual en el caso, en que tanto el (la) denunciante como él (la) denunciado (a), sean de estos estamentos.

d.-) Si los hechos denunciados o el material de investigación no identifican al (la) o los (las) denunciados (as) se dará aplicación al procedimiento previsto en el Estatuto Administrativo.

ARTÍCULO UNDÉCIMO: Se podrá producir toda clase de pruebas, sin restricción alguna, sin perjuicio de la facultad de la (el) Fiscal para declarar su exclusión si advierte que han sido obtenidas con vulneración de garantías constitucionales. Al mismo tiempo, la (el) Fiscal cuidará que, en la toma de declaraciones y descargos de las personas involucradas, durante todo el procedimiento en las materias de este protocolo, no se incurra en patrones discriminatorios.

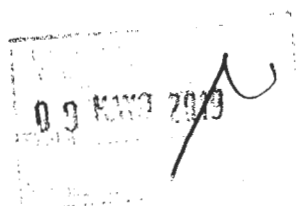
La (el) Fiscal podrá solicitar opinión de un (a) profesional debidamente calificado (a) como perito forense, si fuese necesario para formarse convicción sobre la efectividad de los hechos denunciados. Para tales efectos, la Universidad pondrá a disposición de la (el) Fiscal una nómina de peritos acreditados ante la Corte de Apelaciones respectiva.

Cuando la (el) Fiscal requiera del criterio técnico de una oficina o instancia universitaria, ésta unidad contará con un plazo de 5 días hábiles para emitir su dictamen o aportar la información solicitada. Si no es posible cumplir lo ordenado, se solicitará una ampliación de plazo que no puede exceder los tres días hábiles.

Si el pronunciamiento o la información no se emiten dentro del plazo, y no se reciben justificaciones validas, o si estas son rechazadas, el órgano encargado del procedimiento planteará la queja respectiva ante la Rectoría. Se tomarán las correspondientes medidas disciplinarias en los casos de incumplimiento injustificado, previo al respectivo procedimiento disciplinario.

ARTÍCULO DUODÉCIMO: La (el) Fiscal, en la vista de la causa dirigida al (la) Rector (a) y/o Vicerrector(a) Académico (a), en la que propone aplicar una sanción al (la) funcionario (a) o estudiante inculcado (a), indicará la o las medidas tendientes a dar protección a la víctima.

Gloria Rodríguez
 E-VRAC
 Gloria Rodríguez



**TÍTULO V. DE LA MEDIDAS CAUTELARES QUE PUEDEN
AFECTAR AL (LA) INCULPADO (A)**

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: Se adoptará con carácter preventivo, alguna de las siguientes medidas cautelares con el objeto de garantizar la protección de las personas afectadas por conductas que eventualmente sean constitutivas de acoso, maltrato, discriminación arbitraria, o de actos atentatorios a su dignidad.

Estas medidas deberán resolverse de manera prevalente y en carácter de urgente dentro de un plazo de dos días hábiles, desde que son solicitadas.

En todo momento se debe resguardar la seguridad y la dignidad del (la) denunciante y de la víctima, cautelándose que no serán compelidos a tener contacto directo con el (la) denunciado (a).

1.- De las medidas de protección de los (las) funcionarias (os) denunciantes:

La Universidad, a solicitud del (la) denunciante, o de la Dirección de Equidad de Género, durante el proceso de denuncia e investigación, podrá disponer respecto de la persona denunciada, entre otras medidas, la separación física de espacios, o el traslado de unidad, manteniendo sus remuneraciones y condiciones de trabajo.

Asimismo, en el curso del sumario o investigación la (el) Fiscal podrá suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad, al (la) o los (las) inculpados (as) como medida preventiva, de conformidad al artículo 136 del Estatuto Administrativo.

2.- De las medidas de protección a los (las) estudiantes denunciantes. Tratándose de estudiantes denunciantes, la (el) Fiscal del sumario administrativo o la (el) que incoa el procedimiento disciplinario regulado por el Reglamento de Convivencia Universitaria Estudiantil, de oficio o a petición de la víctima o de la Dirección de Equidad de Género, adoptará las siguientes medidas de protección de la víctima: **a.-)** La movilidad del (de la) o los (las) estudiantes denunciados (as) a grupos de clases paralelos, siempre que sea posible, de acuerdo con el tipo de actividades lectivas de que se trate. **b.-)** Restricción de acceso parcial o total de la persona denunciada a todas aquellas actividades lectivas a las que concurra la víctima. En este contexto, debe cautelarse el respeto al derecho de educación de la persona denunciada. **-c.-)** Restricción total o parcial del ingreso de la persona denunciada a las instalaciones de la Universidad. **d.-)** Las que para el caso concreto se recomienden.

La persona denunciada podrá recibir tutoría sustitutiva de sus actividades lectivas, por medios compatibles con el cumplimiento de la medida de protección. Esta medida solo podrá aplicarse en casos especialmente graves que hayan implicado violencia física y/o sexual que pudieran ser constitutivas de crimen o simple delito.

Las medidas adoptadas por la (el) Fiscal serán informadas a los (las) Decanos (as) y Directores (as) de Escuela o Departamento, de Pre y Post grado y de Carrera respectivos (as). Éstos a su vez deberán comunicarlas a los (las) académicos (as) y al personal administrativo y de servicios que corresponda. Recibida la denuncia por la (el) Fiscal, la formulación de ellas ante otras autoridades no dará origen a la protección que establece este artículo.

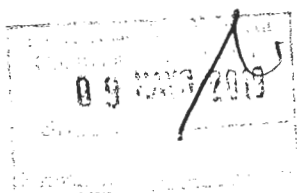
La Dirección de Equidad de Género por medio de la unidad que corresponda, coordinará y recomendará las medidas destinadas a otorgar asistencia médica o psicológica, en beneficio de la víctima, apoyo legal y apoyo sicosocial. Estos apoyos se realizarán a través de las instancias que se fijen al efecto.

TÍTULO VI. DE LOS DERECHOS QUE SE RECONOCEN A LOS (LAS) DENUNCIANTES

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO: Se reconocen los siguientes derechos a las (los) denunciantes:

- a.- Derechos comunes de todo denunciante:**
- i.- Contar con el asesoramiento y acompañamiento de la Dirección de Equidad de Género.
 - ii.- Ser informado (a) de sus derechos y obligaciones.
 - iii.- Que le sea remitida copia de la resolución que ordena instruir el sumario administrativo conforme al Estatuto Administrativo o la investigación sumaria conforme al Reglamento de Convivencia Universitaria Estudiantil.
 - iv.- Que la resolución que formula cargos en el contexto de un sumario administrativo conforme al Estatuto Administrativo o de una investigación sumaria conforme al Reglamento de Convivencia Universitaria Estudiantil, le sea notificada.

Gloria Rodríguez
Vº Bº - VRAC
Gloria Rodríguez



- v.- Aportar antecedentes a la investigación y conocer su contenido desde el momento en que se formulen cargos al (la) inculpado (a).
- b.- Derechos específicos del (la) funcionario (a) denunciante:**
- i.- No ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva, en definitiva, no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.
 - ii.- No ser trasladado (a) de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere el párrafo precedente.
 - iii.- No ser objeto de precalificación anual, si el (la) funcionario (a) fuese su superior jerárquico, durante el lapso de tiempo a que se refieren ambos párrafos anteriores, salvo que expresamente lo solicitare el (la) denunciante. Si lo hiciera, regirá su última calificación, para todos los efectos legales.
 - iv.- Las demás que la normativa universitaria reconozca.
- c.- Derechos específicos del (la) estudiante denunciante:**
- i.- Ser reubicados en otro grupo o módulo.
 - ii.- Que la unidad académica que corresponda le otorgue facilidades que le permitan continuar con sus responsabilidades académicas y que eviten el agravamiento de su situación.
 - iii.- Las demás que la normativa universitaria reconozca.

La Dirección de Equidad de Género velará por el respeto de los derechos del (la) denunciante sea funcionario (a) y/o estudiante.

TÍTULO VII. DE LA CONCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: Tramitada la Resolución que pone término al procedimiento disciplinario, se procederá a notificar a las partes intervinientes y a todas las unidades involucradas, de la forma siguiente:

a.- En el caso de los Sumarios Administrativos. La resolución que dispone el sobreseimiento, absolución o sanción en un sumario administrativo originado en actos atentatorios a la dignidad de cualquier (a) integrante de la Comunidad Universitaria será notificada a la víctima por carta certificada conforme al artículo 46 de la ley 19.880 y a las personas afectadas por las eventuales infracciones en la forma prevista en el estatuto administrativo.

En dicha resolución deberá explicitarse el derecho de la víctima y del (la) inculpado (a) a interponer recursos administrativos en contra de la misma.

b.- En el caso de las investigaciones por infracción al Reglamento de Convivencia Universitaria Estudiantil. La (el) Fiscal notificará primeramente a la víctima, y solo una vez que haya vencido el plazo de la misma para recurrir al Tribunal de Convivencia Estudiantil, notificará al inculpado.

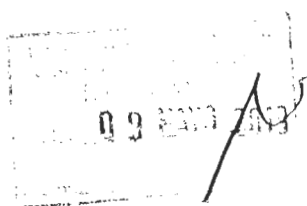
La víctima y las personas afectadas por las eventuales infracciones al Reglamento de Convivencia Universitaria Estudiantil, en el evento que no quedaran conforme con la formulación de cargos efectuada por la (el) Fiscal, tendrán derecho a recurrir al Tribunal de Convivencia Estudiantil.

En el evento de que la víctima o las personas afectadas por infracciones al Reglamento de Convivencia Universitaria Estudiantil, reclamaran de la formulación de cargos, la (el) Fiscal deberá proceder en la forma señalada en el artículo 27 del Reglamento de Convivencia Universitaria Estudiantil. En tal circunstancia, no tendrá aplicación el artículo 26 del Reglamento de Convivencia Universitaria Estudiantil, aun cuando en el acto de la notificación, el (la) estudiante haya aceptado los cargos y la sanción propuesta.

Los mismos derechos que se reconocen al (la) inculpado (a) ante el Tribunal de Convivencia Estudiantil se le reconocen a la víctima o las personas afectadas por las eventuales infracciones al Reglamento de Convivencia Universitaria Estudiantil.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO: El (la) sancionado (a) tendrá derecho a apelar, dentro del plazo de cinco días de notificada la resolución de sanción, ante la Junta Directiva, cuando la sanción importe destitución tratándose de personal administrativo y suspensión de su trabajo o estudio, tratándose de administrativos y estudiantes, de conformidad al Estatuto de la Universidad de La Frontera y tratándose de estudiantes, el Reglamento de Convivencia Universitaria Estudiantil.

Gloria Rodríguez
V. B. - VRAC
Gloria Rodríguez



ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO: Una vez ejecutoriada la resolución que aplique la sanción, Secretaria General o Vicerrectoría Académica, según sea el caso, informará a la Dirección de Recursos Humanos la sanción aplicada al (la) funcionario (a) o la Oficina Registro Curricular en el caso que la sanción afecte a un estudiante, a fin de que se anote el resultado en su hoja de vida.

TÍTULO VIII. DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO: El presente protocolo será objeto de revisión periódica, de acuerdo a los procedimientos que para ello determine la Dirección de Equidad de Género, a fin de garantizar su pertinencia.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO: Las presentes normas prevalecerán sobre cualquier otra norma diversa contemplada en la Ordenanza de la Contraloría Universitaria, a la fecha contenida en la Res. Exta. N°839 de 27 de febrero de 2013, y en el Reglamento de Convivencia Universitaria Estudiantil contenido en la Res. Exta. N°33 de 05 de enero de 2009.

ARTÍCULO VIGÉSIMO: Dejase sin efecto a contar de la total tramitación de la resolución que aprueba el presente protocolo la Res. Exta. N°3597 de 17 de agosto de 2017 que aprobó el Protocolo de Buenas Prácticas Laborales y Gestión de Denuncias de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual.


ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO: Se faculta al (la) Rector (a) para adecuar el texto de la Ordenanza de la Contraloría Universitaria y del Reglamento de Convivencia Universitaria Estudiantil a los cambios que el presente Protocolo conlleva en su articulado.

ANOTESE Y COMUNÍQUESE



UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA
Secretaría General
TEMUCO

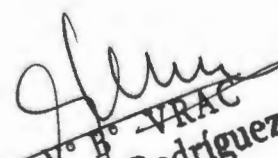
PLINIO DURAN GARCIA
SECRETARIO GENERAL



UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA
RECTOR EDUARDO HEBEL WEISS
RECTOR
TEMUCO

- M
- Contraloría
 - Secretaria General
 - Vicerrectoría Académica
 - Vicerrectoría de Investigación y Postgrado
 - Vicerrectoría de Pregrado
 - Vicerrectoría de Administración y Finanzas
 - Facultades
 - Campus
 - Institutos
 - Archivo

UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA	
Contraloría Universitaria	
TOMA DE RAZÓN INTERNA	
Recepcion Legalidad	09 MAYO 2019
Recep. Contralor Interno	09 MAYO 2019
Fecha y Razón	09 MAYO 2019
Firma	


V. B. VRAC
Gloria Rodríguez