

REPUBLICA DE CHILE  
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE  
SECRETARÍA GENERAL  
DIRECCIÓN JURÍDICA

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

SANTIAGO, 001287.30.0317.

**VISTOS:** El D.F.L. N° 149, de 1981, del Ministerio de Educación, que contiene el Estatuto Orgánico de la Universidad de Santiago de Chile; la Ley N°20.005, de 2005, que tipifica y sanciona el Acoso Sexual; los artículos 119 y siguientes del DFL N° 29, de 2005, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; lo instruido en Oficio N°167, de 22 de agosto de 2006, que contiene "Código de Buenas Prácticas Laborales" sobre no discriminación para la Administración Central del Estado; y, la Resolución N° 1600, de 2008, de Contraloría General de la República.

**CONSIDERANDO:**

1.- Que, la Universidad de Santiago de Chile tiene entre sus objetivos institucionales la formación de personas para contribuir al progreso material y espiritual de la Nación, labor que está guiada por el principio orientador del 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, es necesario contar con un procedimiento para aplicar las normas contenidas en la Ley N°20.005, de 2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que tipifica y sanciona el acoso sexual, y las medidas adoptadas en el Código de Buenas Prácticas Laborales, sobre prevención y sanción del acoso sexual, materia que por instrucciones presidenciales deben ser difundidas y conocidas por toda la comunidad universitaria.

3.- Que, el acoso sexual corresponde a una conducta ilegal que lesiona bienes importantes de la persona afectada, tales como la integridad física y psíquica, los cuales son derechos derivados de la dignidad de las personas, cuestión expresamente protegida en las leyes laborales.

4.- Que, si bien los cuerpos legales citados en los considerandos anteriores explican el problema como una situación que sucede entre funcionarios, este fenómeno debe entenderse como aplicable a todos los integrantes de la comunidad universitaria, es decir la normativa legal se aplica también a las relaciones universitarias con estudiantes y a otras personas que se vinculan con el quehacer institucional sin pertenecer a la universidad.

**RESUELVO:**

APRUEBASE el Protocolo frente al Acoso Sexual cuyo texto se transcribe a continuación:

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

**CAPÍTULO I.- ASPECTOS GENERALES**

**Artículo 1.- Declaración:**

La Universidad de Santiago de Chile, en cumplimiento con las leyes del Estado relacionadas con: Acoso Sexual, Violencia Intrafamiliar, Ley contra la Discriminación, Código del Trabajo, Estatuto

Administrativo y Código Penal, se preocupará por erradicar toda forma de violencia sexual y de género velando por las buenas condiciones de respeto para quienes trabajan y estudian en ella, por medio de una política universitaria que prevenga, desaliente, evite, sancione y repare las conductas de acoso sexual y de género, y discriminación en todas sus formas.

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

a) Promover el derecho de todas las personas, sin discriminación arbitraria, al goce y ejercicio de sus derechos y libertades para trabajar y estudiar en un medio de respeto y dignidad asegurando su desarrollo integral.

b) Educar y sensibilizar a la comunidad universitaria sobre los procedimientos a seguir ante eventuales situaciones de acoso sexual y/o de género, velando por la integridad de las personas involucradas (denunciante, denunciado y testigos) en respeto al debido proceso.

c) Mantener un vínculo con instituciones públicas y privadas, relacionadas con la temática de violencia sexual y de género, a fin de establecer relaciones de trabajo bidireccional y coordinación permanente.

d) Formar equipos interdisciplinarios con el propósito de asesorar y acompañar a las personas involucradas en situación de violencia sexual o de género, toda vez que sea necesario.

e) Constituir una comisión de carácter institucional, representativo de los tres estamentos existentes, con el objetivo de asesorar a la autoridad competente para ordenar procedimientos disciplinarios en las temáticas que se requieran.

**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, garantizando un clima académico, estudiantil y laboral basado en los principios constitucionales de respeto a la libertad, al trabajo, a la igualdad, a la equidad y respeto mutuo, conduciendo a un desarrollo intelectual, profesional y social libre de cualquier forma de discriminación y violencia.

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

## **CAPÍTULO II.- TODA FORMA DE VIOLENCIA SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN**

### **Artículo 3.- Definiciones**

Las conductas de acoso sexual y discriminación arbitraria se encuentran prohibidas en la normativa legal.

a) El artículo 2 del Código del Trabajo 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

y 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”.

Se prohíbe a los funcionarios públicos incurrir en las conductas descritas en las letras a) y b), de acuerdo al artículo 84 letra l) del Estatuto Administrativo.

c) Sin embargo, a pesar que la normativa legal señalada adjudica el comportamiento irregular a la convivencia entre funcionarios, 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, en aplicación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, ratificada por Chile a través del D.S. N°1640, de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que en su Artículo 2 letra b) “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”.

d) Se debe agregar además, lo establecido en el artículo 10 letra a) de la Ley General de Educación N°20.370, esto es “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”.

#### **Artículo 4.- Comportamientos asociados**

La violencia sexual y de género se manifiesta, entre otras, a través de las siguientes conductas y comportamientos:

##### *1.- Requerimientos de favores sexuales que impliquen,*

- a) Una promesa, implícita o explícita, de un 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, físicas, psicológicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación actual o futura, de trabajo, estudio o cualquier otro ámbito del quehacer universitario, de quien las reciba.
- 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.

##### *2.- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, o de género, indeseadas y ofensivas para quien los reciba, conductas que pueden presentarse en,*

- a) Condiciones materiales de trabajo referidas a todas aquellas acciones que suceden en el ámbito de las relaciones laborales, tales como modificaciones perjudiciales al salario, a los incentivos, rebajas de horas extras, modificación de funciones, comunicación no pertinente en el tiempo, espacio, contenido o violación de sus derechos laborales y cualquier otro trato discriminatorio en intención o resultado.
- b) Acciones que afectan el desempeño y cumplimiento laboral: son todas las acciones que afectan el desarrollo normal de las actividades laborales y que resultan en conductas tales como baja eficiencia, ausencias, incapacidades, desmotivación.

- c) Condiciones materiales de estudio: se refiere a todas aquellas acciones que suceden en el ámbito académico, tales como cambio de horarios de clases o de atención de estudiantes, calificación injusta de trabajos, exámenes o promedios finales, afectación de la relación entre pares, comunicaciones no pertinentes en tiempo, espacio o contenido, y cualquier otro trato discriminatorio en intención o resultado.
- d) Desempeño y cumplimiento académico: son todas las acciones que afectan el desarrollo normal de las actividades académicas y que resultan en conductas tales como bajo rendimiento académico, ausencias, incapacidades, no cumplimiento con los requisitos del curso, desmotivación y deserción.
- e) Perjuicio en el estado general de bienestar personal: son todas aquellas acciones que afectan negativamente el estado general necesario para afrontar las actividades de la vida diaria.

#### **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. Personal académico especial
- c. Personal académico con cargos Directivos Superiores
- d. Profesores por Hora de Clases
- e. Personal no académico con cargos Profesionales, Técnicos, Administrativos y Auxiliares.
- f. Personal no académico contratado vía convenio a honorarios, que preste servicios de carácter administrativo y/o por horas de clases.
- g. Estudiantes de Pregrado y Postgrado

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 o medidas que contemplen los respectivos convenios, contratos o normas que regulen su vinculación directa o indirecta con la Universidad, sin perjuicio de las eventuales denuncias o acciones por responsabilidad civil o penal sobre los hechos que los involucren.

#### **CAPÍTULO IV.- DENUNCIA**

##### **Artículo 6.- Personas que pueden denunciar:**

La persona afectada por una conducta que implique acoso o discriminación, vinculado o no a la Universidad en calidad de académico, estudiante, funcionario o cualquier otra, podrá denunciar la conducta irregular ante la Dirección Jurídica de la Universidad.

Si la conducta denunciada tiene características de un crimen o un simple delito, como por ejemplo: lesiones, abuso sexual o violación, se deberá denunciar además ante el organismo correspondiente, de acuerdo a la obligación establecida en el artículo 61 letra k) del Estatuto Administrativo, es decir ante el Ministerio Público o la Policía, pudiendo consultar para tales efectos la asesoría de Dirección Jurídica de la Universidad.

Las denuncias de acoso sexual y/o discriminación recibirán un tratamiento de urgencia para su análisis, y se dispondrán en el más corto plazo las medidas preventivas e investigativas que correspondan.

##### **Artículo 7.- Forma de estampar la denuncia.**

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

- a) Identificación del afectado/a y del denunciado/a.

- b) Unidad a la que pertenece el denunciado/a.
- c) Un relato circunstanciado del hecho irregular ocurrido.
- d) Identificación y domicilio del denunciante
- e) Medio de comunicación preferente
- f) Firma del denunciante

#### **Artículo 8.- Registro de denuncias**

La Dirección Jurídica como unidad receptora de las denuncias, deberá guardar un registro con todas las denuncias recibidas, sea que se instruya o no un procedimiento disciplinario para su investigación y aclaración.

### **CAPÍTULO V.- INVESTIGACIÓN DE LA CONDUCTA DENUNCIADA**

#### **Artículo 9.- La Comisión Institucional**

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

La Comisión Institucional estará integrada por cinco personas:

- a) La coordinadora de Sección Fiscalía.
- b) Un representante del estamento académico, elegido en votación secreta y directa por sus pares.
- c) Un representante del estamento administrativo, elegido en votación secreta y directa por sus pares.
- d) Dos estudiantes, representantes de la Asamblea de Género de la Federación de Estudiantes (Feusach).

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

El nombramiento de los/las representantes será por un período de dos años renovables para cuerpo académico, estamento administrativo, mientras que para los estudiantes será de un año. Las representaciones no serán delegables.

#### **Artículo 10.- Funciones de la Comisión Institucional**

- a. Brindará apoyo y orientación a los fiscales encargados de investigar las denuncias, según requerimiento de ellos.
- b. Brindar asesoramiento técnico a la Coordinadora de la Fiscalía Universitaria cada vez que lo requiera.
- c. La comisión resguardará la confidencialidad y el anonimato de los casos que apoye técnicamente, la contravención de cualquiera de las funciones serán materia de un proceso disciplinario.
- d. Para mantenerse en la Comisión Institucional, los representantes deberán justificar la inasistencia a las reuniones correspondientes.

#### **Artículo 11.- El procedimiento de investigación**

El procedimiento disciplinario que se instruya para la investigación de los hechos denunciados, se ajustará al contemplado en el Estatuto Administrativo y al D.U. N°206, de 1986, Reglamento de Responsabilidad Estudiantil, según corresponda.

El procedimiento disciplinario que se inicie, ya sea que se trate de situaciones que afecten a estudiantes, académicos o administrativos, atendida su naturaleza y características deberá realizarse en el más breve plazo posible, no siendo mayor a veinte días hábiles, otorgándose urgencia y prioridad a su tramitación y conclusión.

Para que la urgencia en la tramitación del proceso disciplinario sea efectiva, el fiscal y su actuario tendrán dedicación exclusiva para realizar dicho cometido, quedando liberados de sus labores habituales.

En caso que la persona denunciante retire la denuncia, el fiscal, en conjunto con la Comisión Institucional evaluará el interés institucional para continuar o no con la investigación disciplinaria, decisión de la cual deberá dejarse constancia en el expediente.

La prueba rendida se valorará conforme a las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia. Ante ausencia de prueba directa deberá valorarse la prueba indiciaria, atendiendo a los principios especiales que rigen la materia de acoso y toda forma de violencia sexual y de género.

**Artículo 12.-** 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 o que intervenga en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer el contenido de la denuncia ni la identidad de las personas denunciadas ni de las personas denunciadas, y el principio pro víctima, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará a favor de la víctima. Se prohíbe la conciliación de las partes en el proceso.

b.- La parte denunciante o denunciada y cualquier otra persona que haya comparecido como testigo en los presentes procedimientos, 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, tanto para que cese el perjuicio personal, como para que se sancione a quien está causando o permitiendo el perjuicio.

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 para este fin. A la persona que comparezca a interponer una denuncia se le informará de sus derechos y obligaciones.

f.- El plazo para interponer una denuncia será de tres años, y se computará a partir del último hecho consecuencia del acoso-toda forma de violencia sexual y de género a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

**Artículo 13.- Acompañamiento y apoyo interdisciplinario.-**

La persona denunciante y la persona denunciada podrán solicitar evaluación y contar con la atención psicológica, médica, social y/o legal, según corresponda a través de programas o personal de la Universidad, o en subsidio, de haber disponibilidad presupuestaria para tales efectos, se procurará la asistencia de organismos externos para atender dicha necesidad.

**Artículo 14.- Medidas cautelares**

La Comisión Institucional en conjunto con el fiscal del procedimiento disciplinario podrán, de oficio o a solicitud de parte, y en forma fundada recomendar a la autoridad competente las siguientes medidas cautelares:

a.- Reubicación laboral del afectado/a por un plazo de tres meses prorrogables por otro período igual.

b.- Permuta del cargo, siempre que cumpla con los requisitos y procedimientos establecidos en la normativa universitaria.

c.- Excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de remuneración.

d.- Solicitud por escrito para que la persona denunciada se abstenga de perturbar a la persona denunciante.

e.- Tratándose de estudiantes, solicitud de reubicación en otro grupo curso, o solicitar ante la unidad académica otras facilidades que les permitan cumplir con sus responsabilidades académicas.

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

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

Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia.

La vigencia de las medidas cautelares será determinada por la necesidad del proceso disciplinario.

Las medidas cautelares carecen de ulterior recurso, excepto el de aclaración, que tiene por objeto despejar dudas sobre la redacción o algún dato que conste en el expediente del proceso.

#### **Artículo 15.- Consultas.-**

Cuando el Fiscal encargado de investigar un caso de toda forma de violencia sexual y de género requiera el criterio técnico de una oficina o instancia universitaria, esta contará con un plazo de tres días hábiles para emitir su dictamen o aportar la información solicitada.

Dentro de ese plazo la oficina o instancia universitaria podrá indicar al órgano requirente, los impedimentos para brindar la información solicitada dentro de ese plazo. El órgano consultante analizará los argumentos, y si los admite, otorgará un plazo adicional.

Si el pronunciamiento o la información no se emiten dentro del plazo de los tres días hábiles, y no se reciben excusas, o si estas son rechazadas, el órgano encargado del procedimiento planteará la queja ante la Rectoría. Se tomarán las correspondientes medidas disciplinarias en los casos de incumplimiento injustificado.

#### **Artículo 16.- Resolución Final y notificación**

Tramitada la Resolución que pone termino 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 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.

#### **Capítulo VII.- Disposiciones finales**

**Artículo 17.-** 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 de género, como por ejemplo:

- a) realizar campañas informativas sobre acoso sexual y/o discriminación arbitraria
- b) organizar foros, mesas de discusión sobre acoso sexual y/o discriminación arbitraria.

**Artículo 18.-** 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 19.-** Quien denuncie alguna forma de violencia sexual y de género falsa, podrá incurrir, cuando así se determine, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según lo establece el Código Penal.

**ANÓTESE Y COMUNÍQUESE**

**DR. JUAN MANUEL ZOLEZZI CID**

**RECTOR**

Lo que transcribo a Ud., para su conocimiento

Saluda atentamente,



**GUSTAVO ROBLES LABARCA**  
**SECRETARIO GENERAL**

AJT/AVA

**Distribución:**

- 1.- Archivo Central
- 2.- Oficina de Partes
- 1.- Rectoría
- 1.- Prorectoría
- 1.- Unidad Administración del Campus
- 1.- Vicerrectoría Académica
- 1.- Vicerrectoría de Investigación, Desarrollo e Innovación
- 1.- Vicerrectoría de Vinculación con el Medio
- 1.- Vicerrectoría de Apoyo al Estudiante
- 1.- Secretaría General
- 1.- Contraloría Universitaria
- 1.- Federación de Estudiantes
- 1.- Facultad de Ingeniería
- 1.- Facultad de Química y Biología
- 1.- Facultad de Ciencia
- 1.- Facultad de Ciencias Médicas
- 1.- Facultad Tecnológica
- 1.- Facultad de Humanidades
- 1.- Facultad de Administración y Economía
- 1.- Facultad de Derecho
- 1.- Dirección Jurídica
- 1.- Sección Fiscalía
- Res. Aprueba Protocolo Acoso Sexual