EXENTO

FAHU

REPÚBLICA DE CHILE
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE
RECTORÍA
SECRETARÍA GENERAL
DIRECCIÓN JURÍDICA

FAHU | UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE
FACULTAD DE HUMANIDADES
OFICINA DE PARTES
ARCHIVO E INFORMACIONES
13 MAR 2019
ENVIADO A: Periodismo

APRUEBA 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

SANTIAGO, 000948 07.03.19.

VISTOS: El DFL. 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 siguiente del DFL N°29, de 2005, que fija texto refundido, la ley 18.834, lo instruido en el oficio 167 del 22 de agosto de 2006 que contiene "Código de Buenas Prácticas Laborales" sobre no discriminación para la Administración Central del Estado, del Servicio Civil, la Resolución N°1.600, de 2008, la Res. N°10, de 2017 de Contraloría General de la República y la Resolución N° 2906, que dispone la creación de la Dirección de Género, 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, y a 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, siendo 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, que 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, encontrándose prohibida toda acción de auto tutela o venganza colectiva, las cuales son incompatibles con el estado de derecho.

RESUELVO:

1° 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 N° 20.609, Código del Trabajo, Estatuto Administrativo y Código Penal, se preocupará por erradicar toda forma de acoso sexual, violencia 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, 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, 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 y discriminación, velando por la integridad de las personas involucradas (denunciante, denunciado/a y testigos) en respeto al debido proceso.
c) Mantener un vínculo con instituciones públicas y privadas, relacionadas con la temática de acoso sexual, violencia sexual y de género y discriminación arbitraria por razones 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, representativa 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 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, especialmente el acoso sexual conforme lo expresa el artículo 84 letra l) del Estatuto Administrativo.

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 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) y m) del Estatuto Administrativo.

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, 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. Dicho instrumento en su Artículo 2 letra b) expresa que se considera violencia contra la mujer la violencia física, sexual o psicológica:

> *"...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, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes y de maltratos psicológicos... Tienen derecho, además a que se respeten su libertad personal y de conciencia..."*

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, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria, se entenderán referidas también a conductas del mismo tipo que resulten atentatorias a la dignidad de los estudiantes y de toda persona vinculada, de cualquier forma, a las actividades de la respectiva institución..."*
>
> *"Además, en los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa de este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas, e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado..."*

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..."*, en la medida en que tales acciones tienen como motivación o finalidad la discriminación de género o el acoso sexual.

Artículo 4.- Comportamientos asociados

El acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria se manifiestan, entre otras, 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, 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.

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, modificación de funciones, comunicación no pertinente en el tiempo y espacio, o violación de sus derechos laborales y cualquier otro trato discriminatorio, afectando el normal desarrollo profesional o académico del funcionario/a o estudiante.

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, comunicaciones no pertinentes en tiempo, espacio o contenido, y cualquier otro trato discriminatorio en intención o resultado. Estas acciones son particularmente delicadas cuando producen en forma directa bajo rendimiento académico, ausencias, desmotivación, incapacidades, no cumplimiento con los requisitos del curso y deserción.

IV. ***Hostigamiento y perjuicio a la intimidad*** *que puede manifestarse como,*

a) Acciones que afecten la rutina diaria de una persona en su trabajo, estudio u otro ámbito del quehacer universitario por acciones de hostigamiento sexual por conductas verbales y no verbales que generen animadversión para quien las recibe.
b) Utilización de la imagen sin consentimiento y en desmedro de la dignidad de la persona.

V. ***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, paternidad, maternidad, u otra situación o condición que afecte la dignidad de la persona.

c) Violencia física o amenazas de ella.

Sobre el conflicto de interés para el personal académico, directivo y profesional. El personal académico evitará, en la medida de lo posible, contactos físicos con sus subordinados/as y estudiantes, tales como besos, abrazos, caricias ó acciones similares, salvo aquellas cuya no observancia podría implicar una descortesía o desaire hacía el alumno.

Se recomienda al personal administrativo y académico evitar vínculos sentimentales y relaciones de pareja con sus subordinados/as, estudiantes, 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 que eviten un conflicto de interés cautelando el principio de abstención previsto en el artículo 12 de la Ley 19.880. Igual curso de acción deberá adoptar aquel académico o personal de apoyo nombrado por hora de clase.

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.
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 o medidas que contemplen los respectivos convenios, contratos o normas que regulen su vinculación directa o indirecta con la Universidad, por intermedio de sus empleadores, sin perjuicio de las eventuales denuncias o acciones por responsabilidad civil o penal que procedan sobre los hechos que los involucren y sin perjuicio de las facultades que mantenga la Universidad para solicitar el traslado del involucrado/a, su prohibición de acceso al campus y en último término para cursar las multas que procedan al proveedor.

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 de dicha empresa, sin perjuicio de las multas y demás

sanciones contractuales o legales que la Universidad pueda aplicar en su condición de contraparte contractual.

Tratándose de personas vinculadas a la Universidad mediante contrato de honorarios el proceso de investigación se desarrollará de igual manera apegándose a lo señalado en el convenio y al Estatuto Administrativo a propósito del término anticipado de los servicios o su no renovación. 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 servidor/a a honorarios.

CAPÍTULO III.- DENUNCIA

Artículo 6.- Personas que pueden denunciar.

La persona afectada por una conducta que implique acoso o discriminación, regulada en el presente Protocolo, vinculada o no a la Universidad en calidad de 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, como, por ejemplo: lesiones, abuso sexual o violación, 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, 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, y 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, sea que se instruya o no un procedimiento disciplinario.
La referida Dirección, en coordinación con la sección Fiscalía de la Dirección Jurídica, 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. Lo anterior es sin perjuicio de las obligaciones de confidencialidad aplicables.

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 Genero 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. En estos casos, se convocará a elecciones anticipadas en el estamento de su pertenencia, garantizando que no existan periodos con vacancia.
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 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.

El ejercicio de las funciones de la Comisión Institucional en ningún caso deberá significar una afectación de la independencia, imparcialidad y objetividad del fiscal, ni un reemplazo de la asesoría jurídica que debe brindar la Dirección Jurídica.

La Dirección Jurídica deberá proveer la asistencia legal que necesite la Comisión en las áreas de su competencia.

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.
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, a 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, a fin de que Fiscalía adopte las medidas pertinentes para dar celeridad al proceso, siempre y cuando ello no implique una denegación de justicia para las víctimas o una alteración de los plazos legales.
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, atendida su naturaleza y características, 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 y deberá procurar desarrollar la etapa indagatoria con la mayor celeridad posible, ajustándose a los plazos establecidos en el Estatuto Administrativo y en el D.U. N°206, de 1986, y sus modificaciones posteriores, que establece el Reglamento de Responsabilidad Estudiantil, según corresponda.
Para que la urgencia en la tramitación del proceso disciplinario sea efectiva, 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.
En los procesos disciplinarios instruidos conforme a este Protocolo, las personas denunciantes tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer los recursos que sean pertinentes en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que él o la denunciada.

Artículo 15. Desistimiento de la denuncia

En caso que, 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.
En mérito de lo expuesto por él o la denunciante, 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 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 denunciantes 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.

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, instando por la celeridad en la tramitación de este tipo de procedimientos.

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

Lo anterior es sin perjuicio de los principios generales del procedimiento administrativo.

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, se entregará por personal o unidades de la Universidad o por instituciones externos con los que exista convenio para tales fines.

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 por razones de género, 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, en la medida de ser procedente conforme lo disponga la autoridad y la normativa, y en el caso del estudiantado se solicitará a la unidad académica de pertenencia las facilidades que les permitan cumplir con sus responsabilidades académicas.

Las formas de reparación serán evaluadas tomando en cuenta las necesidades de las personas que han sufrido el daño, examinando la propia solicitud de la persona reclamante, y evaluación profesional de la Dirección de Género, Diversidad y Equidad, de conformidad a lo estipulado en la normativa.

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, su procedencia es competencia exclusiva de los tribunales de justicia, sin perjuicio del derecho a defensa de la Universidad.

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, hasta que se designa a un/a fiscal, correspondiendo a dicha autoridad ponderar la procedencia o no de las medidas solicitadas.

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) Eximir 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

La historia de la humanidad, especialmente de los derechos humanos, ha enseñado la necesidad de evitar acciones de auto tutela y venganza colectiva, dejando en manos de las autoridades la investigación, comprobación y sanción de todo tipo de infracciones respetando los derechos de presunción de inocencia y debido proceso de los/as acusados/as.

Por lo anterior, 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 él o la fiscal.

El o la fiscal del procedimiento disciplinario de oficio o a petición de parte, y en forma fundada, 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, a través de la denuncia respectiva, los hechos cuya prevención, sanción y reparación regula este protocolo, plazo que 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, cuando así se determine, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según lo establece el Código Penal, 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.

2° DERÓGASE la Resolución N° 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

GRL/KAY/AJT/EGA/AHQ
DISTRIBUCIÓN:
1.-Rectoría
1.-Prorrectoría
1.- Vicerrectorías
1.- Secretaría General
1.- Contraloría Universitaria
1.- Facultades
1. Dirección Jurídica