

**PROMULGA ACUERDO N° 1902 DE LA JUNTA DIRECTIVA.
APRUEBA PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.**

DECRETO EXENTO N° 00.884/2018.

ARICA, septiembre 10 de 2018.

Con esta fecha la Rectoría de la Universidad de Tarapacá, ha expedido el siguiente decreto:

VISTO:

Lo dispuesto en el D.F.L. N° 150, de 11 de diciembre de 1981, del ex Ministerio de Educación de Educación; Resolución N° 1600, de noviembre 06 de 2008 de la Contraloría General de la República; Resolución Exenta Universitaria CONTRAL. N°0.01/2002, de enero 14 de 2002, Resolución Exenta Universitaria CONTRAL N°0.01/2018, de abril 26 de 2018; Decreto Exento Universitario N° 00.490/2018, de fecha mayo 29 del 2018, Decreto Exento Universitario N° 00.616/2018, de fecha julio 12 del 2018, Acuerdo N° 1903 de Junta Directiva de fecha 07 de septiembre de 2018; los antecedentes adjuntos y las facultades que me confiere el Decreto TRA N° 335/129/2018, de julio 25 de 2018.

CONSIDERANDO:

Que, la Universidad de Tarapacá es una Corporación de derecho público, autónoma y con patrimonio propio, dedicada a la enseñanza y al cultivo superior de las artes, las letras y las ciencias, que goza de una triple autonomía académica, económica, administrativa, dedicada a la enseñanza y cultivo superior de las artes, las letras y las ciencias, creada por D.F.L N° 150, de 11 de diciembre de 1981, del Ex Ministerio de Educación.

Que, por Decreto Exento N° 00.490/2018, de fecha mayo 29 del 2018, se crea en la Universidad de Tarapacá, la Mesa de Trabajo “Mujeres, Equidad y Universidad”, como un espacio de reflexión triestamental, en torno a las distintas temáticas relacionadas con las mujeres en el espacio universitario, especialmente aquellos asuntos vinculados a las barreras explícitas e implícitas que limitan su desarrollo igualitario.

Que, la Universidad de Tarapacá, tras un proceso colaborativo y participativo encabezado por la mesa de trabajo “Mujeres, Equidad y Universidad”, concluyó la necesidad que la Institución cuente con un instrumento que establezca y defina un modo de actuación ante actos atentatorios a la dignidad de las personas, lo que incluye el acoso sexual, acoso laboral y la discriminación arbitraria

Que, por Decreto Exento N° 00.616/2018, de fecha julio 12 del 2018, se promulga proposición N° 619, mediante el cual se aprueban bases y crea comisión triestamental que elabore un Protocolo de actuación, por la Mesa de Trabajo “Mujeres, Equidad y Universidad”.

Que, a través de Proposición del Consejo Académico N° 623, de fecha agosto 02 del 2018, se aprueba por unanimidad de los integrantes del Consejo Académico, propuesta presentada por la Sra. Claudia Moraga Contreras, Coordinadora de Equidad de Género, denominada “Protocolo de actuación ante denuncias sobre actos atentatorios a la dignidad de los miembros de la comunidad de la Universidad de Tarapacá”.

DECRETO:

1. Promúlgase el Acuerdo N° 1902 de la Junta Directiva de la Universidad de Tarapacá, adoptado en reunión ordinaria N° 162, realizada el 7 de septiembre de 2018, que se transcribe a continuación:

ACUERDO 1902

Considerando la propuesta presentada por la Sra. Claudia Moraga Contreras, Coordinadora de Equidad de Género, se acuerda por unanimidad de los Directores de Junta Directiva presentes: Sra. Elizabeth Bastías Marín, Sr. Ivan Silva Focacci, Sr. Jorge Toloza Humeres, Sr. Atilio Pacha Bustamante, y el Sr. Daniel Viera Castillo, resolver aprobar el **“PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS SOBRE ACTOS ATENTATORIOS A LA DIGNIDAD DE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ”**, cuyo texto se reproduce a continuación:

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS SOBRE ACTOS ATENTATORIOS A LA DIGNIDAD DE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ**TITULO I. PREAMBULO**

La comunidad de la Universidad de Tarapacá, tras un proceso colaborativo y participativo encabezado por la mesa de trabajo “Mujerés, Equidad y Universidad”, ha concluido que resulta necesario contar con un instrumento que establezca un modo de actuación ante actos atentatorios a la dignidad de las personas, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria, de manera de facilitar y formalizar el proceso de investigación y sanción de los mismos y que, al mismo tiempo, promueva su prevención. Este procedimiento es especialmente relevante si se considera el deber de nuestra Universidad de mantener un trato deferente y respetuoso con los miembros de la comunidad universitaria, y en sus relaciones personales en general, contribuyendo a un clima generalizado de sana convivencia.

Por su parte, la Ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales, establece en su artículo 49 que “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 estudiantes, y de toda persona vinculada, de cualquier forma, a las actividades de la respectiva institución”. Luego agrega que, “los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en 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”.

La Universidad de Tarapacá debe actuar entonces dentro de un marco de respeto a la dignidad humana, por lo que bajo circunstancia alguna es tolerable o aceptable que funcionarios de la institución, su estudiantado y, mucho menos, autoridades de la misma, incurran en actos que atenten contra ella, incluidas las conductas constitutivas de acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria, en tanto somos parte de una institución formadora de futuras generaciones y donde académicos/as y funcionarios/as debieran tender a ser modelos sociales de dichos jóvenes.

Aún entendiendo que esta clase de conductas se hallan definidas y prohibidas por instrumentos internacionales como la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, el Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible asumidos por los Estados miembros de la Organización de Naciones Unidas y por la normativa legal y reglamentaria vigente, se hace indispensable contar con un instrumento que de manera explícita y decidida prohíba tales conductas y promueva una forma respetuosa de relacionarnos todos y todas quienes conformamos esta comunidad.

El artículo 2 del Código del Trabajo entiende por acoso sexual *“el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo”*, conducta prohibida a los funcionarios públicos en virtud de lo dispuesto en el artículo 84 letra l) del Estatuto Administrativo.

Si bien el artículo en comento no es aplicable al estamento estudiantil, las conductas constitutivas de acoso sexual se hallan igualmente prohibidas a sus miembros por aplicación del artículo 24 numeral 13 de la Ordenanza de Disciplina Estudiantil, toda vez que dispone que constituye infracción en materia disciplinaria *“el ejecutar o participar en actos que ofendan la moral o las buenas costumbres o que sean contrarios a la dignidad o cultura universitaria”*.

Por otra parte, el mismo artículo 2 del Código del Trabajo, entiende por acoso laboral *“toda conducta que constituya agresión, hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, que tenga como resultado para el o los afectados, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.”*, la que se halla igualmente prohibida a los funcionarios públicos en virtud de lo dispuesto en el artículo 84 letra m) del Estatuto Administrativo.

Finalmente, el artículo 2 de la Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación, entiende por discriminación arbitraria *“toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la*

enfermedad o discapacidad.”, la que se encuentra prohibida a los funcionarios públicos en virtud de lo dispuesto en el artículo 84 letra I) del Estatuto Administrativo.

A estos cuerpos normativos, se suma el trabajo desarrollado durante las jornadas triestamentales al interior de la Universidad, que considera el parecer de su comunidad ante estas materias; el cometido llevado adelante por la Comisión de Género de la Carrera de Historia y Geografía; la propuesta de protocolo elaborada por la Carrera de Derecho; y, el Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria de la Universidad de Chile, por tratarse de un referente ineludible en el tratamiento de estas problemáticas al interior de las Universidades del Estado, todo lo que ha permitido la redacción del presente Protocolo.

La finalidad de este Protocolo es fijar altos estándares en estas materias y un riguroso procedimiento que busque minimizar la ocurrencia de hechos que configuran atentados a la dignidad humana, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria, a través de un procedimiento mediante el cual se puedan facilitar y formalizar los instrumentos de denuncia e investigación para todas las personas que conforman la Universidad de Tarapacá, de modo de asegurar un procedimiento oportuno, transparente, diligente y eficaz a través del establecimiento de las condiciones para la denuncia y su tratamiento y, al mismo tiempo, comprometa acciones para la formación y capacitación en derechos humanos y género para contribuir a una comunidad universitaria basada en el buen trato y respeto mutuo entre todas y todos.

TITULO II. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º. Disposiciones preliminares

Las conductas relativas a actos atentatorios a la dignidad de las personas, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria cometidas por funcionarios/as académicos/as o no académicos/as o las conductas de acoso sexual o discriminación arbitraria perpetradas por estudiantes de la Universidad, dentro o fuera de sus dependencias, sin perjuicio de las normas del presente Protocolo, serán sancionadas conforme a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en cada caso, en especial los Estatutos de la Universidad de Tarapacá, el Estatuto Administrativo, la Ordenanza de Sumario Administrativo para los Funcionarios de la Universidad de Tarapacá y la Ordenanza de Disciplina Estudiantil de la Universidad de Tarapacá, según corresponda. Las sanciones aplicables por dichos cuerpos normativos para el caso de funcionarios/as son: la amonestación, la censura por escrito, la multa, la suspensión del empleo, la petición de renuncia y la destitución, según sea el caso. Para el caso del estamento estudiantil son: la amonestación verbal, la amonestación por escrito, la pérdida de beneficios académicos, la suspensión de la calidad de alumno regular y la expulsión de la Universidad, según sea el caso.

El presente Protocolo no obstará a la procedencia de los recursos o acciones administrativas o judiciales, que procedan de conformidad a la Constitución y la ley, por la legalidad o mérito de las actuaciones dictadas conforme a él.

Las disposiciones contenidas en el presente Protocolo no constituyen en caso alguno una limitación al ejercicio de la libertad de cátedra, entendida como una determinación de las garantías constitucionales de libertad de expresión y de libertad enseñanza, las que sin embargo deben interpretarse armónicamente con el debido respeto a los demás derechos constitucionalmente reconocidos y evitando un ejercicio abusivo del derecho.

Con todo, las presentes disposiciones podrán ser complementadas, en lo que no le sea contrario, por protocolos o normas especiales que sobre estas mismas materias establezcan las autoridades universitarias con atribuciones para dictar instrucciones de funcionamiento interno, y frente a todas éstas prevalecerá, en todo caso, la Constitución, la legislación y los reglamentos que resulten aplicables.

ARTÍCULO 2º. Ámbito de aplicación

El/la Rector/a, el/la Vicerrector/a Académico/a, el/la respectivo/a Decano/a de Facultad y el/la Director/a de Instituto, decidirá, de acuerdo al mérito de los antecedentes, y ajustándose a la normativa antes enunciada, si la denuncia relativa a actos atentatorios a la dignidad de las personas, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria amerita o no la instrucción de una investigación sumaria o un sumario administrativo en contra de funcionarios/as académicos/as o no académicos/as, o una investigación sumaria en contra de estudiantes, según corresponda.

A las personas que, sin tener la calidad de funcionario/a, presten servicios o desarrollen actividades en los Campus y dependencias de la Universidad en calidad de honorarios, investigadores, contratistas, subcontratistas o condiciones similares, les resultarán aplicables las medidas o sanciones que contemplen los respectivos convenios, contratos o normas que regulen su vinculación directa o indirecta con esta Universidad, sin perjuicio de las eventuales denuncias o acciones por responsabilidad civil o penal sobre hechos que los involucren y, cuando corresponda, la observancia del principio de probidad administrativa. Toda medida o sanción que se disponga en tales circunstancias deberá, en todo caso, respetar los principios de contradictoriedad, imparcialidad e impugnabilidad que rigen el actuar de la Administración del Estado. De todo lo anterior, deberá dejarse expresa constancia en las respectivas bases de los procesos de compra, cuando corresponda.

El presente Protocolo se aplicará ante denuncias relativas a actos atentatorios a la dignidad de las personas, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria ocurridos en recintos y dependencias universitarias (incluidos los campos clínicos, centros de práctica profesional u otros recintos análogos) o fuera de ellos.

ARTÍCULO 3º. Reglas especiales

Instruido un sumario administrativo o una investigación sumaria, los/las fiscales o investigadores/as designados/as, según cada caso, podrán adoptar las medidas preventivas que resulten procedentes, como la suspensión de funciones o la destinación transitoria a otro cargo, respecto de funcionarios/as, o la suspensión preventiva, respecto de estudiantes, si resultaren procedentes, y procurarán respetar los plazos máximos de investigación del respectivo procedimiento, los que no podrán exceder los 5, 20 o 30 días hábiles fijados para cada procedimiento administrativo o disciplinario, conforme disponen los cuerpos legales y reglamentarios respectivos. El no cumplimiento dentro de los plazos fijados para la investigación, constituye infracción a lo dispuesto en el artículo 84 letra e) del Estatuto Administrativo.

Sin perjuicio de resultar aplicable las reglas propias de los sumarios e investigaciones sumarias en esta materia, en los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en actos atentatorios a la dignidad de las personas, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria, 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/la funcionario/a inculpado/a.

ARTÍCULO 4º. Del/la denunciante

Las denuncias contra funcionarios académicos/as o no académicos/as y contra estudiantes por conductas constitutivas de actos atentatorios a la dignidad de las personas, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria, podrán ser presentadas por cualquier persona, ya sea que pertenezca o no a la comunidad universitaria.

ARTÍCULO 5º. Recepción de las denuncias

Las denuncias deberán ser presentadas ante las autoridades universitarias señaladas en el inciso primero del artículo 2 del presente Protocolo.

Podrán además recibir denuncias:

- 1) La Dirección de Gestión de Personas y Bienestar Laboral, respecto de denuncias presentadas por funcionarios/as académicos/as o no académicos/as, cualquiera sea su calidad contractual.
- 2) La Dirección de Asuntos Estudiantiles respecto de denuncias presentadas por estudiantes, sólo respecto de conductas constitutivas de acoso sexual o discriminación arbitraria.
- 3) La Dirección de Equidad de Género, cualquiera sea el/la denunciante, sólo si la denuncia tratare de conductas constitutivas de acoso sexual. Tratándose de otra conducta que atente contra la dignidad de las personas, incluido el acoso laboral o la discriminación arbitraria, la Dirección de Equidad de Género también estará facultada para recibir denuncias, siempre que estas conductas denunciadas hallen su fundamento en razones de género.
- 4) La respectiva jefatura del/la funcionario/a denunciante.

La Universidad, deberá mantener una casilla de correo, formulario electrónico o mecanismos virtuales análogos para recibir las denuncias, los que estarán disponibles en el sitio web institucional y procurarán, en todo caso, asegurar la debida protección de confidencialidad y la obligación de derivar dicha información a la autoridad competente.

ARTÍCULO 6º. Contenido de las denuncias

Las denuncias podrán realizarse de manera verbal o escrita, por medios electrónicos o presenciales, y deberán cumplir con los siguientes requisitos mínimos para su presentación:

- 1) Denuncia escrita: deberá contener la identificación clara de quien haya sido afectado/a y del/la denunciado/a, unidad en que este/a último/a desempeña sus actividades y un relato de los hechos en que se fundamenta la denuncia; podrá, además, indicar si existen pruebas de la conducta denunciada. Finalmente, deberá señalar fecha y lugar de la denuncia, pudiendo indicar, la identificación y domicilio del/la denunciante, medio preferente para las comunicaciones prevista en el artículo décimo del presente protocolo y contener la firma de éste/a.

- 2) Denuncia verbal: deberá levantarse un acta que contemple los datos señalados en el numeral anterior. Finalmente, deberá señalarse fecha y lugar de la denuncia junto con la identificación del/la funcionario/a que levanta el acta, pudiendo indicar, la identificación y domicilio del/la denunciante, medio preferente para las comunicaciones prevista en el artículo décimo del presente protocolo y contener la firma de éste/a.

Con todo, aun cuando la denuncia no contenga toda la información requerida, el/la funcionario/a que la reciba deberá entregar al/la denunciante una copia de ésta, haciendo constar fecha de su recepción, y remitirla a la autoridad competente conforme a lo señalado en el artículo séptimo.

En todo caso, si de la denuncia se infiere la ocurrencia de crímenes o simples delitos, como por ejemplo, lesiones, abuso sexual o violación, éstos deberán denunciarse, a su vez, ante el organismo pertinente, en los términos de la obligación establecida en el artículo 61, letra k), del Estatuto Administrativo, pudiendo consultar para tales efectos a la Dirección de Asuntos Legales de la Universidad. Con todo, la procedencia de instruir procedimientos disciplinarios será independiente de la eventual existencia de responsabilidad civil o penal por los mismos hechos, por lo que la denuncia de hechos que pudieran revestir caracteres de delitos ante otros organismos, no obstará a la responsabilidad administrativa o estudiantil que pueda corresponder a los/as involucrados/as.

ARTÍCULO 7º. Obligación de informar a la autoridad

El/la funcionario/a que reciba una denuncia, en los términos dispuestos en el artículo anterior, tendrá la obligación de informar al/la Decano/a de Facultad, Director/a de Instituto, Vicerrector/a o Rector/a, según corresponda, dentro del plazo de 48 horas desde su recepción.

ARTÍCULO 8º. Actuaciones frente a denuncias

Frente a la recepción de una denuncia en los términos del presente Protocolo, la autoridad competente para instruir el correspondiente sumario administrativo o investigación sumaria deberá, dentro del plazo de 10 días, desestimar la denuncia o disponer la instrucción de un procedimiento disciplinario. Con todo, la desestimación deberá constar por escrito, debidamente fundada, y cumplir con las comunicaciones establecidas en el artículo décimo del presente Protocolo.

No obstante, si del mérito de los antecedentes no resulta posible determinar con exactitud la procedencia de instruir o no un procedimiento disciplinario por los hechos denunciados, la autoridad podrá arbitrar medidas tendientes a indagar mayor información sobre lo ocurrido. Con todo, la autoridad deberá adoptar la decisión de desestimar la denuncia o disponer la instrucción de un procedimiento disciplinario dentro del plazo de 10 días de recepción de la denuncia.

Asimismo, antes de la eventual iniciación del procedimiento disciplinario, en los casos de urgencia y para la protección de los intereses implicados, de oficio o a petición de parte, la autoridad podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la decisión que pudiera recaer, tales como la separación de espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, si existiesen elementos de juicio suficientes para ello, las que no podrán causar perjuicio de difícil o imposible reparación o implicar violación o afectación de derechos amparados por la Constitución o las leyes. Las referidas medidas deberán adoptarse por escrito, a causa de motivos fundados, y quedarán sin efecto si no se inicia el procedimiento disciplinario en el plazo de 15 días hábiles desde que hayan surtido efecto, si se desestima iniciar dicho procedimiento o si la decisión que disponga su iniciación no contenga un pronunciamiento expreso acerca de las mismas.

Con todo, si la citada autoridad decide desestimar la instrucción de un procedimiento disciplinario, podrá arbitrar acciones dirigidas a solucionar la situación denunciada y evitar su reiteración, siempre que los hechos no resulten constitutivos de infracciones pero pudiesen atentar contra la sana convivencia universitaria, las que podrán ser adoptadas con participación de las organizaciones estudiantiles, académicas y/o funcionarios/as de mayor representatividad en la respectiva unidad, sin que la opinión de estas últimas resulte vinculante.

ARTÍCULO 9°. Información previa al/la afectado/a

Siempre que un tercero denuncie alguna de las conductas objeto del presente Protocolo, y antes de instruir un eventual procedimiento disciplinario, la autoridad competente deberá informar sobre tal denuncia a la persona afectada por tales comportamientos, evitando inquirir sobre la ocurrencia o veracidad de los hechos.

Con todo, la opinión que la persona afectada pueda manifestar no resultará vinculante para determinar la procedencia del respectivo procedimiento disciplinario, y la autoridad respectiva deberá estimar si procede o no, aun cuando aquella no consienta en dicha decisión.

El acto administrativo que eventualmente disponga la instrucción de un procedimiento disciplinario, deberá hacer mención al cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo o los motivos que hayan podido imposibilitar contactar al/la afectado/a para estos propósitos.

ARTÍCULO 10°. Comunicaciones

Deberá comunicarse al/la denunciante y/o al/la afectado/a por los hechos denunciados, toda decisión que disponga o desestime la instrucción de un sumario administrativo o de una investigación sumaria, según corresponda, y sobre los actos terminales que eventualmente se dicten en dichos procedimientos disciplinarios.

La autoridad que disponga aquellos actos administrativos contemplados en el inciso anterior deberá igualmente comunicar de los mismos a la Dirección de Equidad de Género para efectos del registro contemplado en el artículo 12 del presente Protocolo.

Las comunicaciones referidas en el presente artículo deberán practicarse en un plazo de dos días hábiles desde la fecha de total tramitación del acto respectivo e informar, al menos, la fecha de la aceptación del cargo de fiscal/a o investigador/a, nombre de éste/a y plazo estimado de la investigación, procurando la debida protección de datos personales de los involucrados. Serán practicadas a través de los medios que hayan informado para estos efectos el/la denunciante y/o quienes se hayan visto afectados/as, preferentemente mediante mecanismos electrónicos.

ARTÍCULO 11°. Revisión de Rectoría

Ante la desestimación de la denuncia, o ante la ausencia de respuesta dentro del plazo de diez días hábiles, contados desde que ésta haya sido interpuesta, el Rector -a petición del/la denunciante o del/la afectado/a- sugerirá a la autoridad respectiva una revisión de la decisión o una determinación específica respecto de ésta, previo informe de la Dirección de Equidad de Género y/o de la Dirección de Asuntos Legales de la Universidad, según estime pertinente.

Lo señalado en el presente artículo no obsta a la procedencia de eventuales recursos y acciones administrativas en contra de las decisiones adoptadas, en especial aquellos establecidos en la Ley 19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado.

ARTÍCULO 12°. Del registro, estadísticas e informes periódicos

La Dirección de Equidad de Género deberá llevar registro de las decisiones adoptadas respecto de denuncias sobre actos atentatorios a la dignidad de las personas, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria, ya sea que a través de ellas se dé inicio a un procedimiento disciplinario, se desestimen las denuncias o se ponga término a los procedimientos disciplinarios iniciados por los actos objeto del presente protocolo, con especial indicación de la duración del mismo.

En cumplimiento con sus funciones, la Dirección de Equidad de Género deberá generar estadísticas e informes periódicos respecto de los actos administrativos referidos en el inciso precedente.

ARTÍCULO 13°. Acompañamiento

Desde interpuesta una denuncia y hasta adoptarse una decisión de término en la materia, a requerimiento de la Rectoría, de la autoridad con potestades disciplinarias en la especie o del/la fiscal/a o investigador/a encargado/a de la investigación sumaria o sumario administrativo, según corresponda, se gestionarán servicios de asistencia médica, psicológica, social y/o jurídica a cada afectado/a, a través de programas y/o personal de la Universidad. Los referidos servicios se gestionarán por intermedio de la Dirección de Equidad de Género, con el apoyo y la colaboración de la Dirección de Asuntos Estudiantiles o la Dirección de Gestión de Personas y Bienestar Laboral, según resulte procedente conforme a las funciones de dichos organismos.

ARTÍCULO 14°. Obligación de confidencialidad y respeto

Se deberá respetar la confidencialidad de la información implicada en cada medida o decisión adoptada durante todo momento del desarrollo de la denuncia, así como en el procedimiento disciplinario que eventualmente se instruya, en especial respecto de la identidad del/la denunciante, del/la denunciado/a, afectados/as y testigos, sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias que regulan los procedimientos disciplinarios respectivos y las normas sobre acceso a la información pública, las que en todo caso prevalecerán a lo dispuesto en el presente Protocolo.

Atendido lo anterior, se proporcionará, para toda instancia de atención presencial, un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que éstas ameritan, debiendo el/la denunciante, afectados/as y testigos ser escuchados en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. La persona afectada por los hechos denunciados podrá buscar apoyo y utilizar los medios e instancias dispuestas en el presente Protocolo, y se procurará evitar la reiteración innecesaria de su relato de los hechos, así como la exposición pública de ésta o de datos que permitan su identificación.

Todo/a funcionario/a de la Universidad que intervenga en las actuaciones contempladas en el presente protocolo y en los procedimientos disciplinarios que eventualmente se instruyan en esta materia, tendrá la obligación de respetar el deber de confidencialidad regulado en el presente artículo y de resguardar, igualmente, el debido respeto a la intimidad y a los derechos que asisten al/la denunciante, denunciado/a, afectados/as y testigos, así como el secreto del procedimiento disciplinario instruido, cuando corresponda.

Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra personas por denunciar acoso laboral, acoso sexual o discriminación arbitraria, en los términos del presente Protocolo.

Las afirmaciones o denuncias sin fundamento y de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado son consideradas contrarias a la dignidad de la persona y un incumplimiento de las obligaciones funcionarias o infracción a los deberes disciplinarios de los estudiantes, según sea el caso. Con todo, la procedencia de instruir procedimientos disciplinarios ante la responsabilidad administrativa o estudiantil que pueda corresponder a los/as involucrados/as, será independiente de la eventual existencia de responsabilidad civil o penal por los mismos hechos.

ARTÍCULO 15°. Principios de toda investigación o sumario administrativo

Durante toda investigación sumaria o sumario administrativo iniciados por hechos que revisten carácter de acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria, se deberán respetar los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad, objetividad, colaboración, apoyo a al/la afectada/o, debido proceso, y responsabilidad.

TITULO III. ACCIONES COMPLEMENTARIAS

ARTÍCULO 16°. Acciones de difusión, información y comunicación

La Universidad de Tarapacá, a través de la Dirección de Equidad de Género, con el apoyo y la colaboración de la Dirección de Gestión de Personas y Bienestar Laboral y la Dirección de Asuntos Estudiantiles, elaborará y ejecutará un plan de difusión del presente Protocolo dirigido a toda la comunidad universitaria. Igualmente, confeccionarán y distribuirán material que permita de manera sencilla y clara orientar a toda la comunidad universitaria respecto a los criterios de identificación de conductas constitutivas de acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria y de los procedimientos a seguir en la comunicación y tramitación de las denuncias recaídas en estas materias.

ARTÍCULO 17°. Acciones de formación y concienciación a la comunidad universitaria

La Universidad de Tarapacá se compromete, a través de la Dirección de Equidad de Género, con el apoyo y la colaboración de la Dirección de Gestión de Personas y Bienestar Laboral y la Dirección de Docencia, a promover una educación no sexista y al diseño y realización de cursos y actividades formativas, de prevención, de concienciación y de buenas prácticas en relación con la violencia de género, el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria.

Así mismo, la Universidad se compromete a incluir y fomentar en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en equidad de género y no discriminación arbitraria de forma transversal.

ARTÍCULO 18°. Estudios y diagnósticos

La Universidad promoverá, a través de la Dirección de Equidad de Género, con el apoyo y la colaboración de la Dirección de Gestión de Personas y Bienestar Laboral y la Dirección de Asuntos Estudiantiles, la realización de estudios y diagnósticos de carácter general sobre la percepción, incidencia y características de toda forma de violencia de género, acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria al interior de la comunidad universitaria y la difusión de sus resultados.

Además, se dispondrá anualmente de estadísticas desagregados por sexo respecto de los procedimientos administrativos incoados por conductas constitutivas de acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria. La publicación de estos datos se hará respetando en todo momento el anonimato de las personas implicadas y con rigurosidad.

TITULO IV. APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL PROTOCOLO

ARTÍCULO 19°

Las situaciones no contempladas en el presente Protocolo y sus modificaciones, o aquellas que tengan el carácter de excepcional o especial, y las dificultades de interpretación y/o aplicación de sus normas, serán resueltas por el/la Sr./Sra. Rector/a de la Universidad.

TITULO V. DISPOSICIÓN FINAL

ARTÍCULO 20°

El seguimiento respecto de la aplicación del presente Protocolo corresponderá a la Dirección de Equidad de Género, con el apoyo y la colaboración de la Dirección de Gestión de Personas y Bienestar Laboral y la Dirección de Asuntos Estudiantiles, según sea el caso, debiendo informar anualmente sus resultados al/la Rector/a de la Universidad y proponer los ajustes al Protocolo a que haya lugar.”

2. Publíquese, en el sistema informático conforme lo señalado en el art. 7 de la Ley N°20.285 de 2008, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, sobre Acceso a la información pública.

Regístrese, comuníquese y archívese.



LUIS TAPIA ITURRIETA
Secretario de la Universidad



ALFONSO DÍAZ AGUAD
Rector (S)



ADA/LTI/vbm

27 SEP 2018