

**PREGUNTAS Y RESPUESTAS DEL
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE
ACTOS ATENTATORIOS CONTRA LA
DIGNIDAD DE LAS PERSONAS**

GUÍA RÁPIDA

INDICE

1.	¿Por qué contar con un protocolo?	3
2.	¿Qué conductas regula el protocolo?	4
3.	¿Qué conductas atentan contra la dignidad de las personas?	5
4.	¿A quienes se aplica el protocolo?	6
5.	¿Quiénes pueden denunciar?	7
6.	¿Ante quien se debe presentar la denuncia?	8
7.	¿Qué debe contener la denuncia?	9
8.	¿Qué debe hacer quien recibe la denuncia?	10
9.	¿Qué autoridad está facultada para iniciar un procedimiento disciplinario?	11
10.	¿Qué puede hacer la autoridad ante la denuncia?	12
11.	¿Hay obligación de comunicar al/la afectado/a?	13
12.	¿Qué hacer ante la desestimación de la denuncia o no respuesta?	14
13.	¿Prescribe la responsabilidad administrativa por esta clase de conductas?	15
14.	¿Existe un registro especial de denuncias sobre estas materias?	16
15.	¿Qué apoyo hay para el/la afectado/a?	17
16.	¿Qué principios deben respetarse durante el procedimiento disciplinario?	18
17.	¿Se contemplan acciones preventivas de esta clase de conductas?	19

¿POR QUÉ CONTAR CON UN PROTOCOLO?

Las universidades son espacios en los que se debe garantizar el respeto a la dignidad de sus integrantes, por lo que, ante conductas que atenten contra ella la Universidad de Tarapacá cuenta con mecanismos que le permiten investigar y sancionar.

Razones culturales justifican que en muchos casos quienes son autores/as, víctimas o testigos de estos actos no reconozcan en ellos un atentado contra la dignidad de las personas. El protocolo pretende, en primer lugar, visibilizar esta esta clase de conductas y explicitar la intolerancia institucional ante estas.

En segundo lugar, el protocolo viene a fijar altos estándares y un procedimiento riguroso ante esta clase de actos, disminuyendo consecuentemente su ocurrencia.

Finalmente, a través del protocolo, la Universidad de Tarapacá se compromete a incluir y fomentar la equidad de género y la no discriminación en todo su quehacer, asimismo a la formación y capacitación en derechos humanos y género, de modo de contribuir a una comunidad universitaria basada en el buen trato y respeto mutuo, prevención de actos que atenten contra la dignidad de las personas.

¿QUÉ CONDUCTAS REGULA EL PROTOCOLO?

El protocolo regula la adecuada tramitación y el debido flujo de las denuncias por conductas relativas a actos atentatorios contra la dignidad de las personas, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria, en cualquiera de las formas en que estas conductas se manifiesten y sin importar el lugar en que los hechos habrían ocurrido.

¿QUÉ CONDUCTAS ATENTAN CONTRA LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS?

Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos. (art. 1 CPR)

La dignidad es un mínimo invulnerable del ser humano que el ordenamiento jurídico debe asegurar respecto de cada uno y todos los derechos fundamentales, los cuales tienen en ella su fundamento y base sustantiva, en la medida que todos ellos contribuyen a desarrollar ámbitos propios de la dignidad humana. (Nogueira, 2015)

Atentan contra la dignidad humana entonces, todo acto que vulnere los derechos humanos.

Se prohíbe a los miembros de la comunidad universitaria toda conducta que atente contra la dignidad de las personas, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria (art. 49 LUE)

¿A QUIENES SE APLICA EL PROTOCOLO?

El protocolo se aplica ante denuncias por conductas que atentan contra la dignidad de las personas realizadas por:

- a. Académicos y académicas
- b. Funcionarios y funcionarias no académicos
- c. Estudiantes
- d. Cualquiera que preste servicios a la universidad

¿QUIENES PUEDEN DENUNCIAR?

Puede denunciar cualquier persona que tenga conocimiento de un acto regulado por el protocolo.

No importa si la persona denunciante es o no miembro de la comunidad universitaria.

Si quien denuncia no es el/la afectado/a, la autoridad facultada para para iniciar un procedimiento disciplinario deberá previamente informarle sobre la misma, evitando inquirir sobre la veracidad de los hechos denunciados. La opinión del afectado/a no puede ser considerada en la decisión de iniciar o no el procedimiento.

¿ANTE QUIÉN SE DEBE PRESENTAR LA DENUNCIA?

- a. El/la Rector/a
- b. El/la Vicerrector/a Académico/a
- c. El/ Decano/a
- d. La Dirección de Gestión de personas y Bienestar Laboral, ante denuncias presentadas por académicos/as y funcionarios/as no académicos
- e. La Dirección de Asuntos Estudiantiles ante denuncias presentadas por estudiantes
- f. La Dirección de Equidad de Género ante denuncias cuyo fundamento se halle en razones de género
- g. La respectiva jefatura del/la funcionario/a denunciante

¿QUÉ DEBE CONTENER LA DENUNCIA?

Las denuncias pueden formularse de manera verbal o por escrito. En ambos casos deben contener los siguientes requisitos:

- a. Identificación del/la denunciante, afectado/a y denunciado/a
- b. Unidad en que el denunciado realiza sus actividades o funciones
- c. Relato de los hechos y pruebas si las hubiere
- d. Consignación del lugar y hora de la denuncia
- e. Domicilio del denunciante, el modo en que prefiere que se le realicen las comunicaciones a las que haya lugar y su firma

Si la denuncia es verbal, quien la recibe debe levantar un acta consignando todos los elementos ya señalados

¿QUÉ DEBE HACER QUIEN RECIBE UNA DENUNCIA?

Si quien recibe la denuncia no tiene facultades para iniciar un procedimiento disciplinario contra el denunciado, deberá remitirla junto a todos los antecedentes a la autoridad que sí cuenta con ellas, para lo cual cuenta con un plazo de 48 horas

¿QUÉ AUTORIDAD ESTÁ FACULTADA PARA INICIAR UN PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO?

Respecto de denuncias contra académicos/as y funcionarios/as no académicos/as sólo tiene facultades el/la Rector/a

Respecto de denuncias contra estudiantes, tiene facultades:

- a. El/la Decano/a
- b. El/la Vicerrectora académica
- c. El Rector/a

Aquella de estas 3 autoridades que reciba primero la denuncia, está obligado a decidir si inicia un procedimiento administrativo, solicita mayores antecedentes o desestima la denuncia.

¿QUÉ PUEDE HACER LA AUTORIDAD?

Ante una denuncia, la autoridad que tiene facultades disciplinarias puede:

1. Instruir el correspondiente sumario o investigación sumaria, según corresponda
2. Desestimar la denuncia
3. Solicitar más antecedentes. Puede ocurrir que la autoridad no pueda determinar con exactitud la necesidad o no de iniciar un procedimiento disciplinario y requiere más antecedentes para resolver.

La autoridad tiene un plazo de 10 días para tomar una decisión, plazo que aplica igualmente cuando se hayan solicitado más antecedentes.

¿HAY OBLIGACIÓN DE COMUNICAR AL/LA AFECTADO/A?

Sí, la decisión de la autoridad que desestime la denuncia o dispone la instrucción de un procedimiento disciplinario debe ser comunicada a quien ha denunciado y al/la afectado en el caso que haya denunciado un tercero.

También deben comunicárseles aquellos actos que pongan término al procedimiento administrativo.

Todas estas comunicaciones deben practicarse dentro de dos días hábiles luego de que se encuentra totalmente tramitado el acto administrativo.

¿QUÉ HACER ANTE DESESTIMACIÓN DE LA DENUNCIA O NO RESPUESTA?

Ante la la desestimación de la denuncia o la falta de decisión de la autoridad con facultades para iniciar el procedimiento disciplinario dentro del plazo de 10 días, el/la denunciante o afectado/a podrá sugerir al/la Rector/a:

- a. La revisión de la decisión de desestimar la denuncia
- b. La determinación de iniciar o no el procedimiento disciplinario

El/la Rector/a adoptará una decisión previo informe de la Dirección de Equidad de Género y/o la Dirección de Asuntos Legales, según estime pertinente

¿PRESCRIBE LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA POR ESTA CLASE DE CONDUCTAS?

Toda responsabilidad administrativa se extingue por la prescripción de la acción disciplinaria.

La acción disciplinaria prescribe dentro del plazo de 4 años contados desde el día en que se hubiere incurrido en la acción u omisión que da origen a dicha acción.

Sin embargo, si hubieren hechos constitutivos de delitos, como por ejemplo abuso sexual, lesiones o violación, la acción disciplinaria prescribirá junto a la acción penal, la que para los ejemplos descritos es de 5 años.

Si durante esos 4 años se incurre nuevamente en los actos u omisiones, la prescripción se interrumpe y se empieza a contar nuevamente el plazo.

¿EXISTE UN REGISTRO ESPECIAL DE DENUNCIAS SOBRE ESTAS MATERIAS?

Sí, la Dirección de Equidad de Género es la responsable de llevar registro de las decisiones adoptadas respecto de las denuncias sobre estas materias, ya sea que las desestime u ordene iniciar un procedimiento disciplinario

También debe llevar registro de las resoluciones que pongan término a los procedimientos disciplinarios iniciados en estos asuntos

Igualmente, la Dirección de Equidad de Género generará estadística e informes periódicos respecto de los antecedentes que constan en dicho registro, respetando siempre el principio de confidencialidad de la información

¿QUÉ APOYO HAY PARA EL/LA AFECTADO/A?

Sí, se considera asistencia médica, psicológica, social y/o jurídica

Se prestará esta asistencia a requerimiento del/la Rector/a, el fiscal y/o investigador/a

Esta asistencia podrá entregarse desde la interposición de la denuncia y hasta que finalice el procedimiento disciplinario

Estos 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 corresponda

¿QUÉ PRINCIPIOS DEBEN RESPETARSE DURANTE EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO?

Todo procedimiento disciplinario debe respetar los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad, objetividad, colaboración, apoyo al/la afectado/a, debido proceso y responsabilidad.

En estas materias es especialmente importante considerar:

- Respeto a la privacidad de las instancias presenciales con afectados/as
- Se encuentra prohibido menoscabar su dignidad
- Se encuentra prohibida toda intromisión en aspectos irrelevantes
- Se debe procurar evitar la reiteración innecesaria del relato
- Se debe evitar la exposición pública de ésta o de datos que permitan su identificación
- Se encuentra prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra los/las denunciantes

¿SE CONTEMPLAN ACCIONES PREVENTIVAS DE ESTA CLASE DE CONDUCTAS?

Sí. La Dirección de Equidad de Género junto a la Dirección de Asuntos Estudiantiles y la Dirección de Gestión de Personas y Bienestar Laboral deben:

- Elaborar y ejecutar un plan de difusión del protocolo
- Confeccionar y distribuir material
- Promover la educación no sexista
- Diseño y ejecución de cursos y actividades formativas
- Estudios y diagnósticos

La Universidad de Tarapacá se compromete a incluir y fomentar la formación, docencia e investigación con equidad de género y no discriminación arbitraria