



UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
Universidad del Estado



PROTOCOLO ANTE ACTOS CONTRA LA DIGNIDAD

GUÍA RÁPIDA

Protocolo ante actos contra la dignidad. Guía rápida
Elaborado por la Universidad de Tarapacá
Abril 2019

Prohibida su reproducción total o parcial sin
autorización de la Universidad de Tarapacá

Universidad de Tarapacá
Av. General Velásquez #1775
Arica, Región de Arica y Parinacota - Chile
Teléfono: 58 2386050
degen@uta.cl



UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
Universidad del Estado



DIRECCIÓN DE
EQUIDAD DE GÉNERO

VICERRECTORÍA DE DESARROLLO ESTRATÉGICO

ÍNDICE

¿POR QUÉ CONTAR CON UN PROTOCOLO?	6
¿QUÉ REGULA EL PROTOCOLO?	8
¿QUÉ CONDUCTAS ATENTAN CONTRA LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS?	9
¿A QUIÉNES SE APLICA EL PROTOCOLO?	10
¿QUIÉNES PUEDEN DENUNCIAR?	10
¿ANTE QUIÉN SE DEBE PRESENTAR LA DENUNCIA?	11
¿QUÉ DEBE CONTENER UNA DENUNCIA?	12
¿QUÉ AUTORIDAD ESTÁ FACULTADA PARA INICIAR UN PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO?	13
¿QUÉ DEBE HACER LA AUTORIDAD?	14
¿QUÉ DEBE HACER QUIEN RECIBE UNA DENUNCIA?	15
¿HAY OBLIGACIÓN DE COMUNICAR AL/LA AFECTADO/A?	16
¿QUÉ HACER ANTE LA DESESTIMACIÓN DE LA DENUNCIA O NO RESPUESTA?	17
¿PRESCRIBE LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA POR ESTA CLASE DE CONDUCTAS?	18
¿EXISTE UN REGISTRO ESPECIAL DE DENUNCIAS SOBRE ESTAS MATERIAS?	19
¿QUÉ APOYO HAY PARA EL/LA AFECTADO/A?	20
¿QUÉ ASPECTOS SE DEBEN RESGUARDAR DURANTE EL PROCESO?	21
¿SE CONTEMPLAN ACCIONES PREVENTIVAS DE ESTA CLASE DE CONDUCTAS?	22

¿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 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 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.

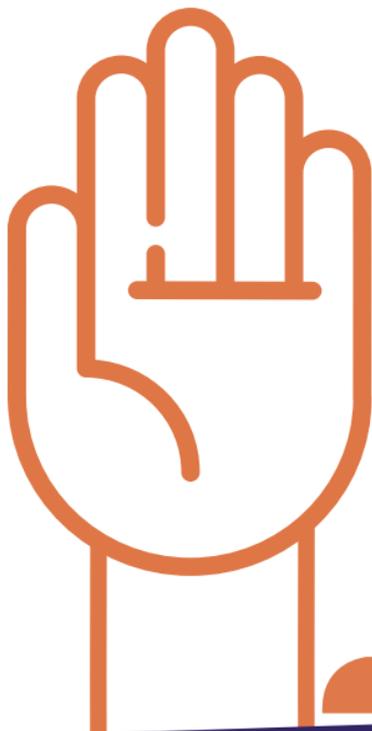
¿QUÉ CONDUCTAS ATENTAN CONTRA LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS?

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 de las personas 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 QUIÉNES SE APLICA EL PROTOCOLO?



El protocolo se aplica a :

¿QUIÉNES 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 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?

El/la Rector/a

El/la Vicerrector/a Académico/a

El/la Decano/a

La Dirección de Gestión de Personas y Bienestar Laboral, ante denuncias presentadas por académicos/as y funcionarios/as no académicos

La Dirección de Asuntos Estudiantiles ante denuncias presentadas por estudiantes

La Dirección de Equidad de Género ante denuncias cuyo fundamento se halle en razones de género

La respectiva jefatura del/la funcionario/a denunciante

¿QUÉ DEBE CONTENER UNA DENUNCIA?

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

Identificación del/la denunciante, afectado/a y denunciado/a



Unidad en que el denunciado realiza sus actividades o funciones



Relato de los hechos y pruebas si las hubiere



Consignación del lugar y hora de la denuncia



Domicilio del denunciante, el modo en que prefiere que se le realicen las comunicaciones a las que haya lugar y su firma



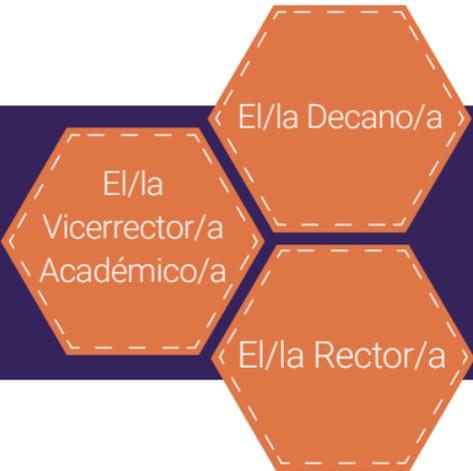
Si la denuncia es verbal, quien la recibe debe levantar un acta consignando todos los elementos ya señalados.

¿QUÉ 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



El/la Rector/a



El/la
Vicerrector/a
Académico/a

El/la Decano/a

El/la Rector/a

Respecto de denuncias contra estudiantes, tiene facultades: El/la Decano/a, El/la Vicerrector/a Académico/a, El/la Rector/a

¿QUÉ DEBE HACER LA AUTORIDAD?

Ante una denuncia, la autoridad que tiene facultades disciplinarias debe adoptar una de las siguientes decisiones:

1

Instruir el correspondiente sumario o investigación sumaria, según corresponda

2

Desestimar la denuncia, cuando corresponda

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.

¿QUÉ DEBE HACER QUIEN RECIBE UNA DENUNCIA?

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

¿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/a.

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 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 solicitar al/la Rector/a:

1.

La revisión de la decisión de desestimar la denuncia

2.

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 vulnera la dignidad de las personas.

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, 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 estadísticas 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?

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 ASPECTOS SE DEBEN RESGUARDAR DURANTE EL PROCESO?

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:

Se deben respetar las condiciones de 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?

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

1. Elaborar y ejecutar un plan de difusión del protocolo
2. Confeccionar y distribuir material
3. Promover la educación no sexista
4. Diseñar y ejecutar de cursos y actividades formativas
5. Realizar 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.



UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
Universidad del Estado

La comunidad de la Universidad de Tarapacá, tras un proceso colaborativo y participativo encabezado por la mesa de trabajo “Mujeres, Equidad y Universidad”, ha concluido que resulta necesario contar con un instrumento que establezca un modo de actuación ante actos atentatorios contra 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 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.



5 Años
UNIVERSIDAD
ACREDITADA

Desde 22 de noviembre 2017 al 22 de noviembre 2022

- Docencia de Pregrado
- Investigación
- Gestión Institucional
- Vinculación con el Medio