

DECRETO U. DE C. N° 2019 - 031

VISTO:

1.- Lo aprobado por el Consejo Académico en sesión de 7 de marzo de 2019 y por el Directorio en sesión de 28 de marzo de 2019, en orden a aprobar disposiciones reglamentarias que dicen relación con las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia sexual y discriminación por razón de sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual, propuestas por la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, en adelante la Dirección, y que constan en el Protocolo adjunto, que forma parte del presente Decreto.

2.- Lo dispuesto en el artículo 36 Ter del Reglamento Orgánico y en los artículos 6 y 11, de su Reglamento, aprobado mediante Decreto U. de C. N° 2018-042, de 26 de marzo de 2018, que tratan sobre la creación y funciones de la citada Dirección.

3.- Lo establecido en los siguientes cuerpos reglamentarios que inciden en las materias indicadas en el N° 1 precedente:

3.1. En el Reglamento Especial de Procedimiento, Medidas y Sanciones de Conductas Constitutivas de Acoso Sexual, aprobado por Decreto U. de C. N° 2005-163, de 11 de octubre de 2005, en relación con lo dispuesto en el Título IV "De la Investigación y Sanción del Acoso Sexual" del Código del Trabajo;

3.2. En el Reglamento de Investigaciones Administrativas, sancionado por Decreto U. de C. N° 2005-162, de 11 de octubre de 2005, y cuyo texto vigente, a consecuencia de su modificación orgánica sufrida, fue aprobado por Decreto U. de C. N° 2018-061, de 27 de abril de 2018, en relación con el Título III "Del Reglamento Interno" del señalado Código del Trabajo.

3.3. En el Reglamento sobre Normas de Conducta de Estudiantes, aprobado por Decreto U. de C. N° 94-162, de 10 de agosto de 1994, cuya última modificación fue aprobada por Decreto U. de C. N° 2014-177, de 6 de noviembre de 2014.

3.4. En el Reglamento sobre Normas de Conducta del Estudiante de Programas de Especialidades de la Salud de la Facultad de Medicina, aprobado por Decreto U. de C. N° 2008-035, de 24 de enero de 2008.

3.5. En el Reglamento que creó la figura del Mediador Universitario, sancionado por Decreto U. de C. N° 2018-060, de 27 de abril de 2018.

4.- Lo previsto en el Decreto U. de C. N° 2018-075, de 14 de mayo de 2018 y en los Estatutos de la Corporación.

DECRETO:

Primero. Apruébase el siguiente Protocolo de actuación que dice relación con las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación por razón de sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual, que forma parte del presente Decreto y que será rubricado conforme por el Secretario General.



Segundo. Derógase el Reglamento Especial de procedimiento, medidas y sanciones de conductas constitutivas de acoso sexual, aprobado por Decreto U. de C. N° 2005-163, de 11 de octubre de 2005.

Tercero. Los hechos y responsabilidades que sean constitutivos de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación por razón de sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual comprendidos en las denuncias o en los actos a que den lugar las investigaciones o procedimientos a que se refiere el Reglamento de Investigaciones Administrativas, el Reglamento sobre Normas de Conducta de Estudiantes, el Reglamento sobre Normas de Conducta del Estudiante de Programas de Especialidades de la Salud de la Facultad de Medicina, y en las actuaciones del Mediador Universitario, solo serán conocidos y sancionados conforme a las normas del presente Protocolo aprobado en este Decreto.

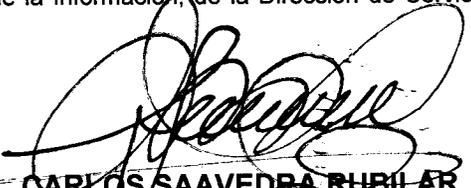
Cuarto. Las disposiciones del presente Decreto y su Protocolo anexo, comenzarán a regir a partir del día 2 de mayo de 2019.

En el intertanto, la Dirección de Personal dará cumplimiento oportunamente a lo dispuesto en el artículo 156 del Código del Trabajo atinente con esta materia.

Del mismo modo la Dirección de Servicios Estudiantiles pondrá en conocimiento oportuno de los Estudiantes el presente Decreto y su Protocolo.

Transcríbase electrónicamente, a los Vicerrectores y Vicerrectoras; al Director y Directora General de Campus; a las Decanas y Decanos de Facultades; al Director o Directora del Instituto GEA; del Centro de Biotecnología; del Centro EULA; del Centro de Vida Saludable; de la Dirección de Relaciones Internacionales; de la Dirección de Estudios Estratégicos; de la Dirección de Comunicaciones; al Jefe de Unidad Universidad de Concepción, Santiago; al Director o Directora de la Dirección de Docencia; de la Dirección de Posgrado; de la Dirección de Extensión; de la Dirección de Bibliotecas; de la Dirección de Servicios Estudiantiles; de la Dirección de Investigación y Creación Artística; de la Dirección de Desarrollo e Innovación; al Director o Directora de la Dirección de Relaciones Institucionales; de la Dirección de Vinculación Social; de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad; de la Dirección de Finanzas; de la Dirección de Personal; de la Dirección de Tecnologías de la Información; de la Dirección de Servicios y al Contralor. Regístrese y archívese en Secretaría General.

Concepción, 2 de abril de 2019


CARLOS SAAVEDRA RUBILAR
RECTOR

Decretado por don CARLOS SAAVEDRA RUBILAR, Rector de la UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN.


MARCELO TRONCOSO ROMERO
SECRETARIO GENERAL

MSMC/CRP/MMH/nam

(Aprobado por Decreto U. de C. Nº 2019-031 de 2 de abril de 2019)

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN RELACIONADO CON LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL.

**TITULO PRIMERO.
ANTECEDENTES.**

Este Protocolo se encuentra fundado en las siguientes consideraciones.

I.-

Que, las Universidades deben hacerse cargo de los cambios estructurales y organizativos que se necesitan para avanzar hacia una educación no sexista que permita el cambio social e institucional necesario para la materialización de la igualdad entre todas las personas y en la prevención, eliminación y sanción de toda forma de violencia sexual y prácticas de discriminación, situaciones que suponen la vulneración de derechos fundamentales, tales como son el derecho a la libertad sexual, a la dignidad e integridad personal, a la vida privada e intimidad, a la igualdad y no discriminación, a la salud y a la seguridad en el trabajo y estudio, entre otros.

Que, lo anterior obliga a quienes conforman la Comunidad Universitaria de la Universidad de Concepción a hacer esfuerzos con el objeto de lograr un espacio educativo igualitario y libre de violencias, de manera de formar profesionales en un ambiente de respeto de los derechos fundamentales, contribuyendo a mejorar la sociedad y la calidad de vida de todas las personas.

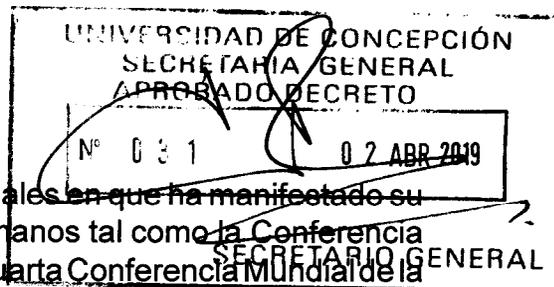
Que, la Universidad de Concepción debe velar por el derecho de quienes formen parte de la Comunidad Universitaria a relacionarse en un ambiente justo, igualitario, libre de acoso, violencia o discriminación por cualquier causa, para lo cual se requiere que existan instancias e instrumentos de público conocimiento al interior de la institución destinados a recibir denuncias, investigar y sancionar la violación de dichos derechos.

II.

Que, los principios de igualdad y no discriminación, así como la erradicación de toda forma de acoso o violencia, es un imperativo a lograr respecto de todas las personas, como lo reconocen los sistemas normativos nacionales e internacionales.

Que, Chile es parte de los principales tratados internacionales que incorporan estos mandatos, así como también cuenta con una legislación interna que consagra la igualdad y prohíbe la discriminación, sancionando formas de violencia.

Que, nuestro país ha ratificado la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros tratados internacionales de derechos



humanos, y ha participado en conferencias internacionales en que ha manifestado su compromiso con la igualdad entre todos los seres humanos tal como la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena de 1993 o la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing en 1995.

Que, la Constitución Política de la República reconoce y garantiza el derecho a la igualdad y no discriminación en el Capítulo I, Bases de la Institucionalidad, artículo 1º, inciso 1º y 5º, señalando que: “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos” y se establece como un deber del Estado “asegurar el derecho de las personas a participar en igualdad de oportunidades en la vida nacional”. Por su parte, el artículo 5º inciso 2º, reconoce como límite al ejercicio de la soberanía, el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana y establece que es un “deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales, ratificados por Chile y se encuentren vigentes”. Asimismo, en el Capítulo de los derechos y deberes constitucionales, artículo 19 N° 2, se asegura a todas las personas la igualdad ante la ley, entre otros derechos.

Que, además del marco constitucional señalado, la Ley N° 20.609, establece medidas contra la discriminación, y, en general, nuestro ordenamiento jurídico contiene un mandato de igualdad en la regulación de la relación laboral que se establece en el Código del Trabajo. Del mismo modo, las Universidades como integrantes del Sistema de Educación Superior quedan obligadas por la ley N° 21.091, al respeto y promoción de los derechos humanos, debiendo siempre en sus actuaciones, considerar a todos los miembros de su comunidad, tanto en sus propuestas formativas, de desarrollo organizacional, y en las relaciones de trabajo, proscribiendo el acoso sexual y laboral, así como toda forma de discriminación arbitraria.

III.

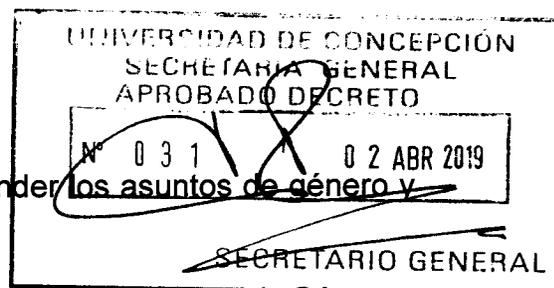
Que, el Plan Estratégico Institucional 2016-2020, aprobado por Decreto 2016-134, establece que la Universidad de Concepción, Corporación de Derecho Privado, sin fines de lucro, es una institución de educación superior laica, de función y responsabilidad pública, fundada por la comunidad de Concepción, que tiene como misión la formación integral y pluralista de personas; la generación, adaptación y transmisión de conocimiento; y la creación e interacción cultural a través de una permanente vinculación con el medio y su compromiso con el desarrollo regional y nacional en un contexto de integración y globalización, como se desprende de sus disposiciones estatutarias.

Que, la Universidad de Concepción promueve y cultiva el desarrollo de las personas por medio de los siguientes valores: la democracia y libertad de expresión, el pensamiento autónomo, crítico y flexible, la responsabilidad ciudadana, el comportamiento ético y solidario, la búsqueda y compromiso con el bien común, la equidad, la inclusión y respeto a la diversidad, el cuidado y protección del medio ambiente y su biodiversidad.

IV.

Que, en el mes de diciembre de 2016, se constituyó en la Universidad de Concepción una Comisión de Género para trabajar sobre los asuntos y relaciones de género en la Comunidad Universitaria y proponer medidas sobre la materia.

Que, como consecuencia de la actividad realizada por la citada Comisión, se generó un primer estudio de diagnóstico de relaciones de género en la institución y se formuló una



propuesta de regulación permanente destinada a atender los asuntos de género y diversidad.

Que, por Decreto U. de C. N° 2017-113, fue creada la Dirección de Equidad de Género y Diversidad de la Universidad de Concepción, dependiente de Rectoría y encargada de proponer políticas de equidad de género y diversidad, contemplando estudios, planes de prevención, investigación, sanción y reparación de acoso, violencia y discriminación de género, y de asesorar a las reparticiones universitarias.

Que, la Dirección de Equidad de Género y Diversidad implementó un proceso participativo y consultivo con todos los estamentos y Campus de la Universidad, con el objeto de lograr un acuerdo en orden al establecimiento de un Protocolo, en el ámbito de su competencia, constituyendo el presente documento el resultado de dicho proceso.

V.

Que, resulta de toda conveniencia, hacer mención en los antecedentes, de los procedimientos reglamentarios actualmente existentes en la Universidad que dicen relación con las referidas conductas y hechos, singularizados en el Visto N° 3 del decreto que aprueba el presente Protocolo.

Que, el tratamiento de las mencionadas conductas, debido a su especialidad, deben concentrar su procedimiento en un solo órgano universitario como es la señalada Dirección y, a través de un conjunto de normas agrupadas en el presente Protocolo, lo que conlleva la necesidad de derogar el "Reglamento Especial de Procedimiento, Medidas y Sanciones de Conductas Constitutivas de Acoso Sexual" y a precisar las competencias de los órganos universitarios involucrados en la materia, resguardando en todo caso los derechos de quienes integran la Comunidad Universitaria.

TÍTULO SEGUNDO. ASPECTOS GENERALES.

ARTÍCULO PRIMERO. DEFINICIONES.

Sin perjuicio de las definiciones legales contenidas en la normativa nacional e internacional que obliga al Estado de Chile, para los efectos del presente Protocolo, se tendrán las siguientes definiciones en relación a las conductas que se indican:

1. **Acoso sexual.** Por la expresión acoso sexual se entenderá cualquier tipo de requerimiento de connotación sexual no consentido, que realice una persona de manera indebida a otra, por cualquier medio, pudiendo a través de dicho requerimiento condicionarse, por una parte, la obtención de situaciones favorables para esta última, entre otras, derechos, notas, calificaciones, evaluaciones en determinadas asignaturas, u otras de similar naturaleza; y por otra, amenazando o perjudicando la situación académica o laboral o sus oportunidades de mejoramiento de empleo.
2. **Violencia sexual.** Por la expresión violencia sexual se entenderá todo comportamiento o interacción de connotación sexual, no consentida, que vulnere la integridad física o psicológica de una persona, o que se atente incluso contra su vida. Sin que sea una enumeración taxativa y sin perjuicio de que puedan ser

constitutivos de delitos en conformidad con la legislación penal, los siguientes comportamientos o la amenaza de ellos, serán considerados violencia sexual para los fines de este Protocolo:

- a) **La agresión sexual.** Se refiere al uso de la fuerza física, la amenaza de la fuerza física o cualquier otra forma de coacción, para la obtención de cualquier tipo de interacción sexual no consentida expresamente por la otra persona.
 - b) **El hostigamiento sexual.** Se refiere a comportamientos expresados en la realización de invitaciones o insinuaciones de carácter sexual no correspondido; la presión para aceptar tales invitaciones o insinuaciones; la atención o amabilidad vinculada a un interés sexual previamente manifestado y no correspondido; la invasión del espacio personal por medio de tocaciones o caricias que generan incomodidad en quien las recibe; el involucramiento en conversaciones de tipo sexual, sin consentimiento; las descalificaciones, insultos, bromas, comentarios y burlas de carácter sexual, en contexto público o privado, sea laboral o académico.
3. **Mobbing sexual.** Por mobbing sexual o mobbing se entenderá el acoso moral derivado de un acoso sexual o aquel acoso moral que incluye dentro de los hostigamientos conductas de acoso sexual.
 4. **Violencia de género.** Se refiere a cualquier acción o conducta, basada en el género de una persona, que cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona. Se entenderá que la violencia de género incluye la violencia física, sexual, psicológica o verbal.
 5. **Discriminación por razones de sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual.** Se refiere a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia efectuada por algún integrante de la Comunidad Universitaria, que tenga por objeto la privación, perturbación o amenaza de cualquiera de los derechos fundamentales establecidos en nuestra Constitución Política o en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes y que se funde en razones de sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual.
 6. **Incumplimiento de lo acordado en un procedimiento de conciliación.** Constituirá igualmente una conducta sancionable quien no de cumplimiento a lo acordado en un procedimiento de conciliación conforme a las normas del presente Protocolo.
 7. **Comunidad Universitaria de la Universidad de Concepción.** Para los efectos del presente Protocolo, conforman la Comunidad Universitaria de la Universidad de Concepción, en adelante la Comunidad Universitaria.
 - 7.1. Personal Universitario del cuerpo académico Regular y Especial, cualesquiera sean las funciones que cumpla. Forman parte del cuerpo regular las y los profesores titulares, asociados, asistentes e instructores. Forman parte del cuerpo especial los colaboradores académicos y profesores visitantes.
 - 7.2. Personal Universitario no académico, cualesquiera sean las funciones que cumpla, y sean profesionales, administrativos o de servicios.
 - 7.3. Estudiantes de pregrado, postgrado y postítulo.
 - 7.4. Estudiantes de programas de intercambio académico.
 - 7.5. Personas que presten servicios en el marco de relaciones laborales, académicas o honorarios.

7.6. Personas no comprendidas en los numerales anteriores y que realicen labores de cualquier naturaleza en las reparticiones y personas jurídicas que integran la Corporación Universidad de Concepción, conforme los Estatutos de dicha Corporación.

Se entiende que las conductas tipificadas en los numerales 1, 2, 3, 4, 5 y 6 de este artículo, podrán ser cometidas por acción u omisión, en forma personal o concertada, o a través de redes sociales o plataformas virtuales, como por ejemplo, correos electrónicos, whatsapp, Facebook, Twitter o Instagram, y en cualquier recinto universitario, o en un lugar distinto a éste, donde se realicen actividades universitarias o directamente vinculadas a éstas.

ARTÍCULO SEGUNDO. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El conocimiento, investigación y sanción de las conductas descritas en el artículo primero, se sujetará a los procedimientos establecidos en el presente Protocolo y será aplicable a todas las personas integrantes de la Comunidad Universitaria, con excepción de la persona que ejerza la autoridad máxima de la Corporación, a quien se aplicará lo dispuesto en los artículos 38 y 39 del Estatuto de la Corporación Universidad de Concepción.

ARTÍCULO TERCERO. PRINCIPIOS EN QUE SE SUSTENTAN SUS NORMAS.

Los procedimientos establecidos en el presente Protocolo se rigen por los principios propios de la democracia en el marco de un Estado de Derecho, en especial, del principio de legalidad reconocido constitucionalmente entre las Bases de la Institucionalidad chilena.

1.-Derecho al debido proceso. Toda investigación será instruida por un órgano reglamentario y previamente establecido en la normativa universitaria, actuando de manera independiente e imparcial, respetando los siguientes principios: presunción de inocencia, derecho a la bilateralidad de la audiencia, debido emplazamiento, derecho a presentar e impugnar pruebas, derecho a obtener una resolución motivada sobre el fondo, derecho a la aplicación de los principios de congruencia y proporcionalidad entre los cargos y la decisión, y el derecho de revisión.

2.-Independencia e imparcialidad. El procedimiento deberá garantizar una audiencia imparcial para todas las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados y, quien instruya la investigación, deberá actuar con independencia y objetividad.

3.-Diligencia y celeridad. La investigación y la resolución deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas.

4.-Confidencialidad. Las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera sea su calidad o condición, tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, o en tramitación. Asimismo, las partes deberán preservar la privacidad de la información personal en todas las etapas del procedimiento.

5.-Transparencia. Toda actuación que se realice en el marco de este Protocolo deberá ser explicada a las personas involucradas, debiendo mantenérseles informadas sobre las

razones y actuaciones que se desarrollen y que les afecten, y sobre los razonamientos que fundamentan las decisiones.

6.-Accesibilidad. El conocimiento de las normas específicas que regulen los procedimientos establecidos en el presente Protocolo será accesible a toda persona, sin distinción de ninguna naturaleza.

7.-Responsabilidad. Cada persona que realice una denuncia, deberá tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, deberá ser realizada con seriedad y de manera fundada. La denuncia de hechos infundados, podrá ser objeto de una investigación por la responsabilidad que pudiera afectarle, sin perjuicio de las demás responsabilidades concurrentes.

8.-Respeto a los derechos de las partes. En todos los procedimientos a que de lugar el presente Protocolo se deberá garantizar el respeto de los derechos de las partes.

ARTÍCULO CUARTO. DEL ÓRGANO COMPETENTE.

La Dirección de Equidad de Género y Diversidad es el organismo encargado de la aplicación de los procedimientos establecidos en el presente Protocolo.

La citada Dirección actuará en tales procedimientos, a través de la Unidad de Investigación, Sanción y Reparación o de la Unidad de Estudio y Prevención, según corresponda.

TÍTULO TERCERO. DE LA DENUNCIA.

ARTÍCULO QUINTO. DE LA INTERPOSICIÓN DE LA DENUNCIA.

Cualquier persona que pertenezca a la Comunidad Universitaria y que estime que ha sido perjudicada por un hecho constitutivo de algunas de las conductas señaladas en este Protocolo, podrá denunciar, en forma expresa y fundamentada, a la Unidad de Investigación, Sanción y Reparación de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad de la Universidad. Podrá también hacerlo una tercera persona, previo consentimiento de la persona perjudicada y el sindicato que sea requerido expresamente al tenor de lo dispuesto en los números 2 y 3 del art. 220 del Código del Trabajo.

Lo anterior, sin perjuicio de interponer la denuncia ante la justicia ordinaria cuando se trate de conductas constitutivas de delito, o a la Inspección del Trabajo respectiva, conforme a las normas laborales tratándose de acoso sexual. En este último caso, la mencionada Unidad deberá inhibirse de iniciar un procedimiento o de continuar con uno ya iniciado.

Si la denuncia contiene conjuntamente hechos de competencia de la Dirección y otros ajenos a ésta e independientes, retendrá el conocimiento de los primeros, y remitirá los antecedentes relativos a los otros, al Rector o Rectora, en el caso de personal universitario o al Decano o Decana tratándose de estudiantes, con el objeto que se resuelva conforme a los procedimientos correspondientes. En el evento que los hechos denunciados, contemplaren unos y otros los cuales estén íntimamente relacionados, conocerá conjuntamente de todos ellos la citada Dirección.

Cuando los hechos denunciados no fueren de la competencia de la Dirección, los derivará al Rector, Rectora, Decano o Decana, según corresponda.

ARTÍCULO SEXTO. DE LA FORMA, CONTENIDO Y RECEPCION DE LA DENUNCIA.

La denuncia podrá ser presentada por escrito o de manera presencial ante la Unidad de Investigación, Sanción y Reparación de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad de la Universidad, debiendo señalar la individualización de la o las personas que la formulan, y entregar antecedentes fundantes de ella, de modo de procurar incorporar la mayor cantidad de estos que faciliten su investigación, en especial, contener un relato con la determinación lo más exacta posible de hechos, fechas, lugar e información para la identificación y contacto de las personas involucradas, así como el tipo de relación entre la parte que denuncia y la parte denunciada.

Podrá incluir también la solicitud de medidas de resguardo o contención, así como las reparaciones que estime procedente. Además, podrá señalar el nombre de personas que puedan brindar su testimonio.

En todo momento, la persona o personas que denuncian deben obrar de buena fe en la interposición de la denuncia.

No se aceptarán ni tramitarán denuncias anónimas o que se refieran a hechos genéricos que no den cuenta de una conducta precisada o precisable, o que no involucren a personas determinadas.

Una vez que la denuncia interpuesta cumpla con los señalados requisitos y en su caso, se acompañen los antecedentes fundantes de la misma, se recibirá en forma oficial por la mencionada Unidad, registrándola con el número de rol respectivo y carátula, con indicación de las partes, y agregando un sello o cargo al escrito o acta respectiva donde se contiene, con indicación de la fecha y hora de la presentación. En esta misma oportunidad, se procederá por dicha Unidad a informar a la persona del denunciante sobre el procedimiento establecido en el presente Protocolo.

ARTÍCULO SÉPTIMO. DE LAS MEDIDAS DE RESGUARDO Y CONTENCIÓN.

Recibida la denuncia, la Dirección deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto del personal universitario, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, de lo cual deberá informarse a la Dirección de Personal y a la unidad universitaria correspondiente.

En el caso de denuncias en que son parte solo estudiantes, y existiendo situaciones graves y calificadas, la Dirección podrá suspender transitoriamente de su condición de estudiante a las personas involucradas, suspensión que no podrá exceder de noventa días, a través de una resolución fundada expresamente, informando de ello al Decano o Decana de la Facultad respectiva y, en su oportunidad, al Fiscal o Fiscalía.

En el caso de denuncias que comprendan a estudiantes y personal universitario, y existiendo situaciones graves y calificadas, la Dirección podrá adoptar alguna de las medidas señaladas en los párrafos anteriores, según el caso.

Por otra parte, la Dirección podrá adoptar medidas de contención con el objeto de acompañar inicialmente a la persona denunciante, pudiendo dictar, entre otras, ~~o~~ otorgar apoyo psicológico de la manera más expedita posible, ~~o~~ terapia de autoayuda o reparación; y orientación en la búsqueda de ayuda profesional psicológica, o médica.

ARTÍCULO OCTAVO. DE LAS REPARACIONES.

Las reparaciones se podrán solicitar en el escrito de la denuncia, y se resolverán en la resolución definitiva.

Tendrán por objeto contribuir a aliviar el daño o lesión de la o las personas afectadas, debiendo ser justificadas y proporcionales a la infracción que se denuncia.

Sin que la siguiente sea una enumeración taxativa, se podrán solicitar como reparaciones las siguientes: disculpas por la autoridad universitaria correspondiente, atención de salud física o mental periódica por un profesional externo, reprogramación de labores o actividades en el semestre académico correspondiente, o autorización para ausentarse de sus actividades por un plazo determinado y proporcional a la gravedad de los hechos.

En ningún caso, las reparaciones previstas en este Protocolo podrán tener un carácter económico y estar constituidas por una suma de dinero.

En el caso que se acepte su procedencia se realizarán las coordinaciones del caso con las reparticiones universitarias competentes, según la naturaleza de la reparación.

ARTÍCULO NOVENO. DE LA ADMISIBILIDAD DE LA DENUNCIA Y DICTACIÓN DE LA RESOLUCIÓN QUE ORDENA LA INSTRUCCIÓN DE LA INVESTIGACION.

Recibida la denuncia, la Unidad de Investigación, Sanción y Reparación deberá proceder a su examen y decidir sobre su admisibilidad dentro del plazo de tres días hábiles de recibida.

Si la declara admisible, se citará obligatoriamente a quien presentó la denuncia a objeto que decida si la somete o no al proceso de conciliación contemplado en el presente Protocolo, salvo que se trate de acoso sexual o agresión sexual, casos en que no es admisible la conciliación.

En caso de no aceptar el proceso de conciliación, se enviarán los antecedentes al Rector o Rectora en el caso de personal universitario involucrado en la denuncia, o al Decano o Decana, cuando ella comprenda a estudiantes, para la dictación de la resolución respectiva que ordene la instrucción de la investigación. En el caso que la denuncia se formule conjuntamente en contra del referido personal y estudiantes, será el Rector o Rectora quien dicte la resolución.

En el evento que la persona denunciante acepte el procedimiento de conciliación, se citará a la persona denunciada a fin que se pronuncie si lo acepta o no, y en caso de acogerse a ella, se enviarán los antecedentes a la Unidad de Estudios y Prevención de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad a objeto que aplique el procedimiento establecido en el Título IV, del presente Protocolo.

Para el caso que en el proceso de conciliación no se haya llegado a un acuerdo satisfactorio para las partes, se procederá por la Unidad de Estudios y Prevención a

comunicar este hecho a la Unidad de Investigación, Sanción y Reparación a objeto que remita los indicados antecedentes al Rector, Rectora, Decano o Decana, según corresponda, para supronunciamiento.

TÍTULO CUARTO. DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN.

ARTÍCULO DÉCIMO. NORMAS DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN.

10.1. Naturaleza y aplicabilidad del procedimiento de conciliación.

Se entiende por conciliación, el procedimiento confidencial de carácter voluntario mediante el cual denunciante y denunciado, personalmente, proponen y construyen opciones con el fin de alcanzar la solución sobre los hechos planteados en la denuncia.

La Unidad de Estudios y Prevención de la Dirección será responsable de la aplicación del procedimiento de conciliación, el cual será conducido por el o la profesional designada por la Dirección, quien deberá tener las competencias en la materia.

Se llevará un registro de los procedimientos de conciliación, resguardando el carácter confidencial de los mismos, con el fin de contribuir a identificar áreas problemáticas e información estadística del número de casos en la Universidad.

No tendrá lugar dicho procedimiento en los siguientes casos:

- a. Cuando se trata de denuncias por acoso sexual o agresión sexual.
- b. Falta de acuerdo entre la persona denunciante y denunciada.
- c. Cuando los hechos denunciados afecten a menores de edad.
- d. Si durante un proceso se denunciaren nuevas conductas iguales o similares de aquellas sometidas a conciliación entre las mismas partes.

10.2. De la tramitación del procedimiento de conciliación.

- a. La persona que conduce el procedimiento de conciliación citará a las partes de la denuncia con el objeto de notificarles su designación y explicarles el procedimiento, oportunidad en la cual, se entenderá éste oficialmente iniciado.
- b. La aceptación del señalado procedimiento no implica la aceptación de los hechos sujetos a conciliación.
- c. Sin perjuicio de la asesoría legal correspondiente, las partes podrán asistir acompañadas de cualquier persona – sea consejera, compañero o compañera de trabajo o estudios, familiar directo, representante de un sindicato, asociación gremial o Federación de Estudiantes - que no esté directa o indirectamente involucrada en los hechos, y sin poder intervenir en las actuaciones de la conciliación.
- d. El rol de la persona que conduce la conciliación consiste en coadyuvar a que las partes lleguen a un acuerdo de solución sobre los hechos denunciados y no le corresponde realizar una investigación formal.

- e. El plazo del procedimiento será de treinta días.
- f. La persona que conduce el procedimiento podrá dar por concluido el procedimiento de conciliación en cualquier momento, si considera que no es conducente, por falta de voluntad en las partes, para llegar a un acuerdo por este medio.
- g. Las partes deberán firmar un acta en que conste las actuaciones de la conciliación y sus conclusiones.

10.3. Del efecto, cumplimiento y seguimiento de la conciliación.

El acta de conciliación firmada por las partes tendrá efecto vinculante.

Los acuerdos logrados serán ejecutados respetando siempre el principio de confidencialidad y de estricta reserva, en forma directa por la señalada Dirección con el conocimiento y coordinación de la autoridad universitaria correspondiente. Asimismo, la Dirección, será responsable del seguimiento del cumplimiento de los acuerdos.

TÍTULO QUINTO. DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN.

ARTÍCULO DECIMO PRIMERO. INICIO DE LA INVESTIGACIÓN, DESIGNACIÓN DEL FISCAL O FISCALA Y NORMAS APLICABLES.

11.1. Del inicio de la investigación, designación de Fiscal o Fiscala, e implicancia y recusación.

La investigación se inicia con la dictación de la resolución del Rector, Rectora, Decano o Decana que disponga su instrucción, en la cual se deberá además, designar a la persona que actuará como Fiscal o Fiscala, y que se le notificará por el Secretario o Secretaria General. Copia de la misma resolución se enviará, cuando proceda, a la Federación de Estudiantes del Campus correspondiente para conocimiento. El Fiscal o Fiscala nombrará una persona como Ministro de Fe en la investigación que se encargará del cumplimiento de sus actuaciones.

La investigación será llevada en un expediente foliado y con estricta reserva.

El Fiscal o Fiscala deberá notificar personalmente o por correo electrónico institucional la resolución que ordenó la instrucción de la investigación a las partes involucradas, dentro del plazo de cinco días, contados desde la notificación que lo designó. Las partes tendrán el plazo de dos días para formular por escrito, causales de implicancia o recusación contra el Fiscal o Fiscala y Ministro de Fe, las que serán resueltas, en el mismo plazo, por quien los nombró.

11.2. De la etapa indagatoria de la investigación, carácter de ésta, plazo, diligencias, circunstancias agravantes y atenuantes.

La etapa indagatoria de la investigación deberá cumplirse en el plazo de 30 días contados desde la fecha de notificación al Fiscal o Fiscala de la resolución que la ordenó y tendrá el



carácter de reservada hasta la fecha de formulación de cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para la o las personas inculpadas o su representante.

A solicitud fundada de la persona responsable de la investigación podrá prorrogarse dicho plazo.

Dentro de la señalada etapa, se podrá decretar cualquier diligencia relacionada con los hechos investigados. Con todo, el Fiscal o Fiscalía deberá siempre oír a la o las personas que denuncian, procurando rescatar las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que señale que se cometieron los hechos denunciados, como también hacer lo propio respecto del denunciado.

Toda persona que intervenga de cualquier modo en las actuaciones previstas en este Protocolo debe actuar de buena fe, respetando en todo momento, los principios establecidos en el artículo 3°, procurando colaborar siempre para el establecimiento de los hechos.

Se deberán investigar no sólo los hechos denunciados, sino también aquellas circunstancias eximentes de responsabilidad o que la atenúen o agraven.

Para estos efectos, se consideran agravantes:

1. Haber sido objeto de sanción en alguno de los procedimientos universitarios.
2. Obrar en los hechos denunciados desde una posición de superioridad jerárquica.
3. Ser la víctima una persona con discapacidad, menor de edad, o perteneciente a cualquier grupo sujeto a condición de vulnerabilidad.
4. Haber difundido por cualquier medio y sin haber estado autorizado para ello, cualquier antecedente de una investigación.

Se consideran atenuantes:

1. Irreprochable conducta anterior.
2. Colaboración relevante para el esclarecimiento de los hechos.
3. Procurar con celo reparar el mal causado.

11.3. Del cierre de la investigación, sobreseimiento, formulación de cargos, descargos, pruebas e Informe del Fiscal o Fiscalía.

Concluida la investigación el Fiscal o Fiscalía dictará una resolución que declare cerrada la etapa indagatoria y propondrá el sobreseimiento o formulará los cargos que procedan, dentro del plazo de cinco días contados desde su cierre.

Si existen antecedentes que lo justifiquen, propondrá el sobreseimiento de la investigación y si éste es aprobado por el Rector, Rectora, Decano o Decana según proceda, se dictará por estos la resolución respectiva, la que tendrá el carácter de resolución de término; si se rechazare dicha proposición, se señalarán sus fundamentos y se devolverá el expediente para que continúe la investigación.

Si el Fiscal o Fiscalía encontrare mérito suficiente, procederá a formular cargos a la o las personas inculpadas quienes podrán tomar conocimiento del proceso personalmente o, a través de persona mandataria. El mandato podrá constituirse por documento suscrito ante Notario o por escritura pública o directamente ante el Fiscal o Fiscalía.



Los cargos deberán ser precisos, determinados y concretos y habrán de basarse exclusivamente en antecedentes que consten en el proceso, y en ellos se señalará la intervención que les hubiere correspondido a la o las personas inculpadas en los hechos que configuren la conducta reprochable.

La o las personas inculpadas serán notificadas de los cargos y tendrán un plazo de cinco días desde el día siguiente a la fecha de su notificación para presentar sus descargos, que deberán constar por escrito, pudiendo acompañar otros antecedentes.

En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse el citado plazo por el Fiscal o la Fiscalía hasta por cinco días, siempre que la prórroga haya sido solicitada por escrito antes del vencimiento del plazo.

De acuerdo a lo solicitado por la o las personas inculpadas, el Fiscal o Fiscalía resolverá sobre la admisión de las pruebas ofrecidas y el cumplimiento de las diligencias solicitadas, para lo cual, deberá fijar un período probatorio no superior a diez días, notificando de ello a la o las personas inculpadas. Sin embargo, podrá rechazar, mediante resolución fundada, diligencias que no fueren conducentes al esclarecimiento de los hechos.

Lo anterior, es sin perjuicio de las medidas para mejor resolver que disponga el Fiscal o la Fiscalía.

Una vez presentados los descargos, realizadas las diligencias probatorias, o vencido el plazo para presentar los descargos sin que se hayan entregado, previo apercibimiento para que lo haga dentro del plazo de tres días, se tendrá entonces este trámite por evacuado en rebeldía. El Fiscal o Fiscalía emitirá un informe, el que deberá evacuarse en el plazo de quince días, contados desde la realización de la última diligencia o del plazo para presentar descargos cuando no se hayan deducido.

El Informe constará de una exposición de los hechos, las consideraciones de hecho y de derecho y las conclusiones preliminares.

El Informe se notificará a las partes dentro del plazo de dos días de emitido y estas tendrán un plazo de cinco días para formular observaciones. Transcurrido dicho plazo, con o sin observaciones de las partes, el Fiscal o Fiscalía evacuará un Informe final que deberá contener una recomendación fundada, no vinculante para el Rector o Rectora, de absolución o de aplicación de una sanción, incluyéndose todos los antecedentes para tal efecto.

11.4. De la participación de mala fe en las actuaciones.

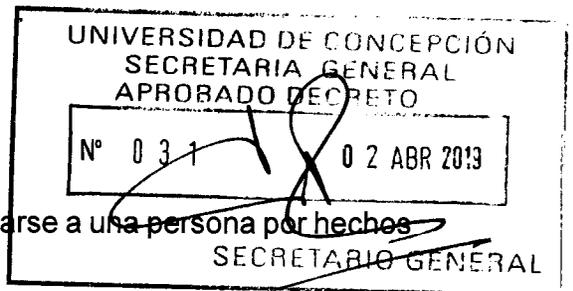
Si el Fiscal o Fiscalía comprobare que alguna persona interviniente ha tenido una participación de mala fe en alguna de las actuaciones realizadas en el marco del procedimiento previsto en este artículo, sacará copias de las piezas correspondientes de la investigación y las remitirá al Rector o Rectora, en caso de personal universitario, y al Decano o Decana correspondiente en caso de estudiantes, para su pronunciamiento.

11.5. De la Resolución definitiva, recurso de reposición, y resolución de término.

Una vez recibidos los antecedentes por el Rector o Rectora, de acuerdo con lo dispuesto en el N° 11.3 precedente, procederá a la dictación de la resolución definitiva, en el plazo



Universidad de Concepción



de veinte días, teniéndose presente que no podrá sancionarse a una persona por hechos que no hayan sido objeto de cargos.

La resolución definitiva será notificada al afectado por la o el Secretario General de la Universidad y en su contra sólo procederá el recurso de reposición ante el Rector o Rectora, que deberá ser fundado e interponerse en el plazo de cinco días contados desde la notificación, y se resolverá dentro de los cinco días siguientes desde la fecha de su presentación en Rectoría.

En caso de no interponerse recurso en contra de dicha resolución o una vez resuelto el que se haya deducido, la resolución definitiva tendrá el carácter de resolución de término y será notificada a las partes de la investigación, al Decano o Decana y a la Jefatura Superior del Organismo según proceda. Cuando se trate de personal universitario, además, se enviará dicha resolución a la Inspección del Trabajo respectiva en el plazo de cinco días para los efectos dispuestos en los artículos 211-C y 211-D del Código del Trabajo en el caso de la conducta descrita en el artículo 1 N° 1 del presente Protocolo.

Cuando se resuelva sobreseimiento o absolución, deberá enviarse copia de la resolución a la Dirección de Personal, en el caso de personal universitario y a la Facultad correspondiente y a la Dirección de Servicios Estudiantiles, en el caso de personas estudiantes, con el objeto sea incorporada a los antecedentes de la parte denunciante y de la parte denunciada. A solicitud de persona interesada, en caso de sobreseimiento de la investigación o de absolución, la resolución de término se publicará en la página WEB institucional, lo que deberá siempre solicitarse dentro del plazo de cinco días de notificada que fuere la respectiva resolución de término.

En caso de ausencias temporales por situaciones derivadas, entre otras causales, por permisos, licencias médicas o pasantías, la aplicación de la sanción quedará diferida hasta el término de dicha situación.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. DE LAS SANCIONES.

Como consecuencia de la investigación sólo se podrá aplicar una de las siguientes medidas, respetando al efecto el principio de proporcionalidad entre los hechos denunciados, el daño o lesión causada y la sanción prevista.

1. Personal Universitario y Prestadores de Servicios de la Universidad de Concepción.

- a. Amonestación escrita registrada en la Hoja de Vida.
- b. Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria.

Si el Fiscal o Fiscalía estimara que, de acuerdo a los hechos y mérito de la investigación, estos configurarían una de las causales de término del contrato de trabajo, así lo propondrá en el Informe para la resolución que adopte definitivamente el Rector o Rectora.

2. Estudiantes.

- a. Amonestación verbal por parte del Vicedecano o Vicedecana correspondiente.
- b. Amonestación escrita registrada en hoja de vida.
- c. Pérdida del derecho a postular y asumir cargos de representación estudiantil por dos años.



Universidad de Concepción

UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
SECRETARÍA GENERAL
APROBADO DECRETO

Nº 031 02 ABR 2013

SECRETARIO GENERAL

- d. Suspensión de su condición de estudiante de un mes a doce meses.
- e. Pérdida definitiva de su condición de estudiante.

La circunstancia que una persona estudiante no disponga de esta calidad al momento de sustanciarse la investigación o a la época de quedar ejecutoriada la resolución sancionatoria definitiva, no será obstáculo para su aplicación efectiva, la que se cumplirá una vez que éste reingrese nuevamente a la Universidad y en el intertanto quedará en suspenso.

En los casos que se aplicare alguna de las medidas señaladas a estudiantes, no tendrá derecho a devoluciones por concepto de matrículas o aranceles universitarios que hubieren sido pagados por estos conceptos.

La resolución definitiva que se dicte aplicando una medida podrá comprender la participación en talleres de re-socialización conductual en temas de género y relaciones interpersonales.

Para el caso que la persona sancionada se encuentra ausente temporalmente por causa justificada, por ejemplo, licencias médicas, permisos, pasantías, la notificación de la resolución que contiene la sanción se practicará una vez terminada dicha ausencia.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. DE LAS NOTIFICACIONES Y PLAZOS.

Para los efectos de las notificaciones de las resoluciones que procedan de acuerdo a las normas del presente Protocolo, se entenderán como lugares hábiles para efectuarlas, el domicilio particular, el lugar de trabajo o estudio, el correo electrónico institucional o el que fije en su primera comparecencia. Se podrán materializar personalmente, por carta certificada, o por correo electrónico adjuntándose siempre el documento donde conste en forma íntegra o su reproducción también íntegra por el medio electrónico.

Los plazos contemplados en los procedimientos a que se refiere el presente Protocolo son de días hábiles universitarios, esto es, de lunes a viernes, excluidos los sábados, domingos, festivos, y feriados decretados en la Universidad de Concepción.

Para estos efectos, los plazos son de días completos, esto es, de 24 horas y correrán además hasta la medianoche del último día del plazo.

Cuando la conciliación e investigación involucre personal sometido al Código del Trabajo, todos los plazos anteriores se reducirán en forma proporcional para cumplir con el plazo de 30 días del artículo 211-C inciso segundo del Código. En estos casos no procederán las prórrogas de plazos contempladas en este Protocolo.

ARTICULO DÉCIMO CUARTO. ARCHIVO Y CUSTODIA DE LA INVESTIGACIÓN.

El archivo y custodia de los expedientes de las investigaciones será responsabilidad de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, sin perjuicio de los antecedentes que se deben remitir a la Oficina de Partes de la Universidad de Concepción.
