

**APRUEBA PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
FRENTE A DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL,
VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO; Y
POR ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN
ARBITRARIA DE LA UNIVERSIDAD DE
O'HIGGINS.**

RESOLUCIÓN EXENTA N° 833.-

Rancagua, 23 de septiembre de 2021.

VISTO

La Ley N° 20.842, que crea la Universidad de O'Higgins; el D.F.L. N° 8, de 2016, del Ministerio de Educación, que establece los estatutos de esa casa de estudios; la Ley N° 21.094, sobre Universidades Estatales; la Ley N° 19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; y la Resolución N° 7, de 2019, de la Contraloría General de la República, sobre exención del trámite de toma de razón.

CONSIDERANDO

1.- Que, la Universidad de O'Higgins es una Institución de Educación Superior estatal, creada por la ley N° 20.842, como una persona jurídica de derecho público, autónoma, funcionalmente descentralizada, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

2. Que, el inciso primero del artículo 2, de la ley N° 21.094, señala que "Las universidades del Estado gozan de autonomía académica, administrativa y económica". Agrega su inciso tercero que "La autonomía administrativa faculta a las universidades del Estado para estructurar su régimen de gobierno y de funcionamiento interno de conformidad a sus estatutos y reglamentos universitarios, teniendo como única limitación las disposiciones de esta ley y las demás normas legales que les resulten aplicables".

3.- Que, el artículo 17, letra b), de los Estatutos de esta Universidad, aprobados por el Decreto con Fuerza de Ley N° 8, de 2016, del Ministerio de Educación, preceptúan que corresponde especialmente al Rector "Ejercer la potestad disciplinaria respecto a los académicos, los estudiantes y los funcionarios de la Universidad, de conformidad a la reglamentación aplicable".

4.- Que, el artículo 49, de la citada ley N° 21.094, regula los actos atentatorios a la dignidad de los integrantes de la comunidad universitaria,

prescribiendo 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. Agrega su inciso segundo que, además, en 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.

5.- Que, el Convenio 190 de la OIT, sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, reconoce que "la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente".

6.- Que, el artículo 19° de la Constitución Política de la República, asegura una serie de derechos, entre los que destacan el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas (N°1); la igualdad ante la ley (N°2); el respeto y protección a la vida privada y a la honra (N°4); y la prohibición de cualquier discriminación en materia laboral que no esté basada en la capacidad o idoneidad personal (N°16).

7.- Que, con el objetivo de resguardar en la Universidad un ambiente libre de maltrato, acoso, hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria por motivos laborales y académicos, las autoridades con competencia para instruir procedimientos disciplinarios relacionados con esta materia deben contar con herramientas que permitan facilitar y perfeccionar sus actuaciones, en especial pautas para proceder frente a denuncias de acoso sexual, acoso laboral y/o discriminación arbitraria, por lo que se ha estimado necesario actualizar la normativa interna que regula la materia por lo que se han desarrollado diversas instancias de participación de la comunidad universitaria en este sentido.

8.- Que, se hace necesario dictar el acto administrativo que sancione lo indicado en los considerandos precedentes.

RESUELVO

1) APRUÉBASE el Protocolo de Actuación Frente a Denuncias por Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género; y por Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, cuyo texto se transcribe a continuación:

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO; Y POR ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA.

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Principios: Los principios rectores que constituyen las bases generales del presente protocolo son fundamentales para el correcto desarrollo de todo el proceso administrativo, por su relevancia y vinculación íntima con el respeto y protección de la dignidad humana, y su observancia es de carácter obligatorio para los intervinientes.

Los principios rectores que guían el presente protocolo son, a saber:

- a) **Confidencialidad:** Los/las intervinientes en el proceso deberán guardar reserva de todas las diligencias que se desarrollen a lo largo de la investigación respecto de terceros que no son parte, debiendo conservar la confidencialidad de los relatos y nombres de los/las involucrados/as durante todo el proceso. El deber de confidencialidad es extensivo a quienes colaboren con la investigación y a quienes se les solicite información o antecedentes relevantes para la misma.
- b) **Respeto:** Todo el procedimiento deberá realizarse con la debida consideración a los y las involucrados/as, con un trato deferente a quien denuncia, evitando su revictimización y con un trato respetuoso y neutro respecto del denunciado/a.
- c) **Protección:** En todo momento, durante el procedimiento se procurará adoptar todas las medidas de resguardo y protección necesarias a favor de los o las afectados/as.
- d) **Imparcialidad:** En el desarrollo de todo el proceso se observará de manera estricta un tratamiento igualitario, justo, libre de sesgos y/o prejuicios para los intervinientes.
- e) **Celeridad:** El desenvolvimiento de todo el proceso administrativo se impulsará de oficio en todos sus trámites, se realizarán todas las diligencias y se adoptarán las medidas resguardo y protección en el menor tiempo posible evitando dilaciones innecesarias, procurando siempre la debida protección de la víctima y el resguardo de los derechos del investigado/a.
- f) **Presunción de inocencia:** Desde el inicio del procedimiento administrativo, todo denunciado/a o investigado/a será considerado/a y tratado/a como inocente, hasta la resolución que lo/la declare como responsable de una falta administrativa.
- g) **Debido proceso:** Todo el procedimiento deberá seguirse por medio de un proceso racional y lógico, previamente establecido, el que deberá llevarse a cabo de manera justa y no podrá ser alterado si no es por expresa disposición vigente al momento de su realización.
- h) **Principio de probidad.** Dar cumplimiento a este principio implica una conducta funcionaria moralmente intachable y una entrega honesta y leal al desempeño de su cargo, con preeminencia del interés público sobre el privado, mientras que para los/las estudiantes se identifica con la integridad y rectitud en el actuar.
- i) **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.

- j) **Reparación:** la responsabilidad por las propias actuaciones, deriva en la necesidad de reparación de las formas que corresponda, poniendo a disposición por parte de la institución todos los medios de que disponga y que sean necesarios para dar soporte y con la finalidad de conseguir el cese de la victimización, de tal forma de restaurar no sólo a la víctima sino también contribuir a conservar el ideal de justicia que debe primar en las relaciones entre todos y todas los miembros de nuestra comunidad universitaria.

Artículo 2. Objetivos. Los objetivos perseguidos por el presente protocolo son los siguientes:

Establecer el procedimiento a través del cual se conocerán las denuncias sobre hechos que puedan ser constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, y acoso laboral y discriminación arbitraria, ocurridos en la Universidad de O'Higgins, extendiéndose a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad o por personas vinculadas a ella (personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con la UOH).

Buscar la protección, prevención, reparación, aplicación de medidas de resguardo y eventuales sanciones, conforme a la reglamentación interna, de aquellas conductas objeto del presente protocolo. Para esto se pondrá especial énfasis en las acciones de promoción a todos los miembros e integrantes de la comunidad universitaria para lograr una convivencia sana, garantizando un ambiente de trabajo y estudio digno de respeto.

Artículo 3. Ámbito de Aplicación. El presente protocolo, será aplicable a todas aquellas conductas ocurridas en recintos o dependencias de la universidad incluido campos clínicos, lugares de práctica profesional, laboratorios u otros análogos, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de esta Casa de Estudios, siempre y cuando se trate de actividades convocadas por la Universidad o por personas vinculadas a ella en los términos descritos en el artículo 2.

Artículo 4. Legitimación activa. Las disposiciones contenidas en el presente protocolo podrán ser ejercidas por todos/as quienes tengan algún tipo de vinculación con la Universidad de O'Higgins sean funcionarios/as, de planta o a contrata, personal a honorarios, trabajadores de empresas contratistas, auxiliares, estudiantes de pregrado y postgrado, personal académico del cuerpo regular, directivo o especial, docentes por hora de clases, colaboradores y ayudantes, personas vinculadas por convenios, sin discriminación alguna, asegurando su protección igualitaria para todos aquellos que invoquen sus normas, en tanto se encuentren relacionadas a la Universidad de O'Higgins al tenor de lo dispuesto en el presente artículo.

Artículo 5. Legitimación pasiva. La denuncia podrá ser presentada en contra de cualquiera de los miembros de la comunidad universitaria mencionados en el artículo precedente que hayan incurrido

presuntamente en conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género; y acoso laboral y discriminación arbitraria.

Artículo 6. Definiciones generales. Considerando la naturaleza amplia de los ámbitos abarcados por el presente protocolo, entiéndase como tales los conceptos definidos a continuación en todo aquello referente a su aplicación, a saber:

- a) **Acoso sexual:** Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.
- b) **Violencia:**
 - **Violencia sexual:** Sin perjuicio de las definiciones legales, se entiende por tal todo comportamiento o interacción de connotación sexual, no consensuada, que vulnere la integridad física o psicológica de una persona, o que atente contra su vida. Para este protocolo serán considerados violencia sexual:
 - **Agresión sexual:** Sin perjuicio de las definiciones legales, se entiende por tal 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 por la otra persona.
 - **Hostigamiento sexual:** Sin perjuicio de las definiciones legales, se entiende por tal a los comportamientos (virtuales, presenciales u otros) expresados en la realización de invitaciones o insinuaciones de carácter sexual insistentemente no correspondidos; 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 expresiones o aproximaciones físicas, tocaciones o caricias que generan incomodidad en quien las reciba; el involucramiento en conversaciones de tipo sexual no deseadas o consentidas; las descalificaciones, insultos, bromas, comentarios y burlas de carácter sexual, en contexto público o privado, sea laboral o académico.
 - **Violencia de género:** Sin perjuicio de las definiciones legales, se entiende por tal, cualquier acción o conducta, basada en su género y/o identidad de género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona tanto en el ámbito público como en el privado.
- c) **Discriminación de Género:** Cualquier distinción, exclusión o restricción que se haga en función de roles y normas establecidas socialmente para los géneros y que impiden que una persona, ya sea hombre o mujer, pueda ejercer plenamente sus derechos humanos.
- d) **Acoso laboral:** Sin perjuicio de las definiciones legales, se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador/a, jefe/a, director/a,

superior o por uno o más trabajadores, en contra de otro/a u otros/as trabajadores, por cualquier medio, y 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 en el empleo.

- e) **Discriminación arbitraria:** Sin perjuicio de las definiciones legales, se entiende por tal las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de nacionalidad, raza, color, etnia, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, exclusión o restricción basada en el sexo, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo, educación y la ocupación.

TITULO II

LOS INTERVINIENTES

Artículo 7. Afectado/a. Persona que ha sufrido directamente los presuntos actos de acoso sexual, de violencia y discriminación de género; y acoso laboral o discriminación arbitraria, y en definitiva todas aquellas conductas lesivas contenidas en el presente protocolo, sea o no denunciante.

Artículo 8. Víctima. Persona que ha sufrido directamente los actos de acoso sexual, de violencia y discriminación de género; y acoso laboral o discriminación arbitraria, y en definitiva todas aquellas conductas lesivas contenidas en el presente protocolo, sea o no denunciante, una vez acreditados los hechos denunciados en los procedimientos correspondientes.

Artículo 9. Denunciante. Persona que presenta la denuncia por los hechos previstos en el protocolo, pudiendo tratarse de personas directamente afectadas por estos hechos o bien una tercera persona que tome conocimiento de los hechos.

Artículo 10. Denunciado/a. Sujeto pasivo en quién recae la denuncia y que es sindicado/a como presunto/a autor/a de las conductas reguladas en este protocolo.

Artículo 11. Dirección de Equidad de Género y Diversidades y Dirección de Gestión de Personas. La Dirección de Equidad de Género y Diversidades será la encargada de recibir las denuncias por acoso sexual, de violencia y discriminación de género por los medios establecidos en este protocolo. Deberá realizar la primera acogida, brindar orientación al afectado/a y/o denunciante, asimismo deberá poner la denuncia en conocimiento de la autoridad correspondiente en el plazo establecido en este protocolo, poniendo todos los antecedentes a su disposición. En caso que los hechos denunciados puedan revestir el carácter de delito, se tendrán que remitir los antecedentes, en el mismo plazo, también al Ministerio Público.

En el caso de la **Dirección de Gestión de Personas** será la encargada de recibir las denuncias por acoso laboral o discriminación arbitraria. Deberá realizar la primera acogida, brindar orientación al

afectado/a y/o denunciante, asimismo deberá poner la denuncia en conocimiento de la autoridad correspondiente en el plazo establecido en este protocolo, poniendo todos los antecedentes a su disposición. En caso que los hechos denunciados puedan revestir el carácter de delito, se tendrán que remitir los antecedentes, en el mismo plazo, también al Ministerio Público.

Artículo 12. Autoridad con potestad disciplinaria. Corresponde a la autoridad con competencia para ordenar la instrucción de proceso disciplinario y/o sancionatorio, tramitarlo y de resolver las materias reguladas en este protocolo.

Artículo 13. Fiscal o investigador/a: Funcionario/a responsable de conocer los casos de acoso sexual, violencia y discriminación de género; y por acoso laboral y discriminación arbitraria, quien deberá estar capacitado/a en derechos humanos y perspectiva de género. Será el/la encargado/a de dirigir la investigación dentro de un proceso administrativo disciplinario, podrá decretar todas las diligencias que sean necesarias para lograr el esclarecimiento de los hechos y tiene la obligación de otorgar resguardo a la víctima debiendo adoptar las medidas necesarias al caso.

Artículo 14. Actuario/a: Funcionario/a encargado/a de actuar como ministro de fe, certificar y autorizar la firma del fiscal en los procesos administrativos que corresponda, debiendo asistir todas las diligencias y actuaciones que se desarrollen dentro del proceso.

Artículo 15. Causales de Inhabilidad o Recusación: Las personas que intervengan en el proceso, deberán declararse inhábiles para participar del proceso, en caso de:

1. Tener la calidad de persona afectada, tercera persona denunciante o persona denunciada.
2. Tener relación jerárquica directa con la persona afectada, tercera persona denunciante o persona denunciada.
3. Tener relación manifiesta de amistad o enemistad, matrimonio, unión civil, parentesco consanguíneo hasta el tercer grado inclusive o por afinidad hasta el segundo grado o relación de adopción con el afectado, denunciante o denunciado
4. Presentar cualquier circunstancia que le reste imparcialidad, atente contra las normas de probidad administrativa o genere conflicto de intereses.
5. Concurrir cualquier otra razón o circunstancia que consideren justificada para declarar su inhabilidad.

Las mismas causales podrán ser invocadas por la persona afectada o tercero denunciante para recusar la participación de alguna persona en el proceso.

TÍTULO III

DE LA DIRECCIÓN DE EQUITAD DE GÉNERO Y DIVERSIDADES

Artículo 16. Dirección de Equidad de Género y Diversidades (DEGD): Es la encargada de prestar colaboración en el procedimiento sobre denuncias por acoso sexual, violencia y discriminación de género que sean presentadas por cualquier miembro de la comunidad universitaria, actuando como órgano receptor de denuncias y de prevención, debiendo adoptar medidas de difusión y sensibilización a toda la comunidad universitaria sobre temas regulados en este protocolo, con excepción de los temas vinculados al Acoso Laboral y discriminación arbitraria, que seguirán radicados en la Dirección de Gestión de Personas. Se encargará de incorporar la perspectiva de género, con el objeto de consolidar la producción académica y el desarrollo universitario en un marco de respeto, igualdad, diversidad y equidad para toda la comunidad universitaria.

Artículo 17. Funciones de la Dirección de Equidad de Género y Diversidades y Dirección de Gestión de Personas en su calidad de receptor de denuncias:

- a) **La Dirección de Equidad de Género y Diversidades** deberá recepcionar todas las denuncias sobre presunto acoso sexual, violencia y discriminación de género que sean presentadas por cualquier miembro de la comunidad universitaria. No se dará curso a aquellas denuncias anónimas o que se refieran a hechos que no den cuenta de una conducta objeto de este protocolo o que no involucren a personas determinadas. Por su parte la Dirección de Gestión de Personas deberá recepcionar todas las denuncias sobre presunto acoso laboral o discriminación arbitraria.
- b) Ambas direcciones brindarán orientación al afectado/a denunciante, según corresponda, pudiendo adoptar medidas de contención y acompañamiento, podrá sugerir medios de reparación y de asistencia a las víctimas y denunciados/as, en el caso de tratarse de estudiantes se podrá recurrir a la Dirección de Asuntos Estudiantiles y tratándose de funcionarios a la Dirección de Gestión de Personas. Podrá proponer la adopción de medidas de resguardo a favor de afectados/as y testigos.
- c) Una vez recibida una denuncia, podrá proponer medidas alternativas de resolución de conflicto en los casos regulados en este protocolo que lo ameriten, tales como mediación, acuerdos, arbitraje u otros, todo con el afán de generar diálogo y un buen clima académico, laboral o de convivencia dentro de la institución. Las conductas de acoso sexual u otras que constituyan una vulneración de índole sexual, no podrán ser objeto de estas medidas y deberán siempre ser investigadas.
- d) Poner en conocimiento de la autoridad la denuncia por actos atentatorios de los casos regulados en este protocolo conforme al procedimiento indicado en el Título IV de este instrumento, junto con todos los antecedentes recopilados. La Dirección de Equidad de Género y Diversidades deberá llevar un registro de todas las denuncias que se realicen por conductas reguladas en este protocolo y de su resultado. Dicho registro será utilizado solo

para la sistematización interna de la Dirección. Todos los datos serán resguardados bajo el principio de la confidencialidad, no pudiendo ser entregados a ninguna entidad ni persona dentro o fuera de la institución universitaria, ello sin perjuicio de las normas sobre transparencia establecidas en la ley N° 20.285, y las materias secretas respecto a procedimientos disciplinarios.

Artículo 18. Funciones protocolares de la Dirección de Equidad de Género y Diversidades en su rol de prevención:

- a) Realizar acciones de difusión y promoción del procedimiento de denuncia de acoso sexual, violencia y discriminación de género mediante cualquier acción que logre dar a conocer a todos los miembros de la comunidad universitaria el contenido de este protocolo y sus modificaciones.
- b) Contribuir a la prevención de conductas reguladas en este protocolo, a través de un plan de acción bianual que contenga, campañas de educación, difusión y sensibilización y otros, con excepción de los temas vinculados al Acoso Laboral y discriminación arbitraria que seguirán radicados en la Dirección de Gestión de Personas, con la finalidad de transversalizar el enfoque de género en la institución y promover una sana convivencia y desalentar este tipo de conductas.

TÍTULO IV

DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 19. Inicio del procedimiento: Este se iniciará por medio de denuncia que podrá presentar la o el afectado/a ante la Dirección de Equidad de Género y Diversidades y/o la Dirección de Gestión de persona, quien realizará la primera acogida, procurando la confidencialidad y el debido resguardo y contención a la víctima.

La denuncia también podrá ser presentada por un tercero que haya presenciado o tenga conocimiento de los hechos, sin embargo, para continuar su tramitación será necesario contar con la aprobación del/la afectado/a por escrito, para lo cual la Dirección de Equidad de Género y Diversidades y/o la Dirección de Gestión de persona, según corresponda, tomará contacto con esta, teniendo en cuenta siempre los principios de respeto, confidencialidad y responsabilidad, procurando informar de manera clara todas las implicancias y etapas del procedimiento para que esta tome su decisión de manera informada.

Artículo. 20. Forma y Contenido de la Denuncia: La denuncia deberá realizarse ante la Dirección de Equidad de Género y Diversidades y/o de la Dirección de Gestión de persona de las siguientes formas y deberá contener a lo menos los siguientes requisitos.

a) Denuncia escrita:

- a. Individualización del afectado/a y/o denunciante, conteniendo nombres y apellidos, número de rol único nacional, domicilio, carrera o cargo en el cual se desempeña en caso de tratarse de funcionarios/as.
- b. La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
- c. Descripción circunstanciada de los hechos, indicando lugar, fecha y hora del acaecimiento de los mismos.
- d. Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento a la denuncia, cuando ello sea posible.
- e. Podrá solicitar medidas de resguardo o contención, no siendo este un requisito obligatorio de admisibilidad.
- f. Fijar forma de notificación, número telefónico o correo electrónico.
- g. Fecha y firma del denunciante. Si éste no pudiere firmar, lo hará un tercero a su petición.

b) **La denuncia verbal:** La Dirección de Equidad de Género y Diversidades y/o de la Dirección de Gestión de persona deberá levantar un acta que contenga todos los requisitos de una denuncia escrita, deberá contar con la firma del denunciante y la identificación del funcionario/a que levanta el acta, debiéndose entregar copia de la misma al denunciante.

c) **Denuncia electrónica:** Se podrá realizar la denuncia por medios electrónicos, debiendo completar el formulario dispuesto en la página web institucional, o por medio de correo electrónico, cumpliendo con las mismas formalidades de la denuncia escrita.

Artículo 21. Medidas de Resguardo: Se podrán adoptar en cualquier momento, de oficio o a petición de parte, incluso sin haberse ordenado la instrucción de algún procedimiento disciplinario o sancionatorio, durante o con posterioridad de la tramitación de este, siempre que existiesen elementos de juicio suficientes para ello y a causa de motivos fundados, las que no podrán causar perjuicio de difícil o imposible reparación o implicar violación o afectación de derechos amparados por las leyes.

Tales medidas podrán consistir, entre otras, en la separación de espacios físicos de los involucrados, suspensión temporal de actividades académicas y docentes u otras relacionadas con el quehacer universitario del denunciado/a, cambios de cursos, cambio de profesor/a o ayudante, prohibición de acercamiento por cualquier vía ya sea presencial, virtual o telefónica, entre otros que sean del caso aplicar respecto de estudiantes, siempre que no se vulneren los derechos de las partes, teniendo en cuenta siempre la integridad psíquica y el respeto y protección de los involucrados. Tratándose de funcionarios les serán aplicables aquellas medidas establecidas en el artículo 136 en relación con el artículo 90 de la ley 18.834 que establece el Estatuto Administrativo.

Artículo 22. Recepción de denuncia:

- a) **En caso de acoso sexual, violencia o discriminación de género:** Una vez recepcionada la denuncia la Dirección de Equidad de Género y Diversidades en un plazo no superior a dos días hábiles, deberá poner en conocimiento de la autoridad competente el texto de denuncia junto con los medios de prueba aportados por el o la denunciante, si es que los hubiere, para que se pondere el inicio del proceso disciplinario o sancionatorio si correspondiere. Adicionalmente, se tendrán que remitir los antecedentes al Ministerio Público si hubiere hechos que pudieran ser constitutivos de delito. Además, se podrán adoptar medidas de resguardo o reparación, a los/las afectados/as y/o denunciados/as, en cualquier etapa del procedimiento.
- b) **En caso de acoso laboral o discriminación arbitraria:** se analizarán los antecedentes y se podrá proponer iniciar un proceso disciplinario o sancionatorio, rechazar la denuncia por faltar alguno de los requisitos esenciales para darle curso, o bien recomendar otras medidas de resolución de conflictos, las que deberán informar a la autoridad competente en un plazo no superior a 2 días hábiles. Adicionalmente, se podrán adoptar medidas de resguardo o reparación, a los/las afectados/as y/o denunciados/as, en cualquier etapa del procedimiento.

Artículo 23. Pronunciamiento de la Autoridad Competente: En todos los casos anteriores la autoridad competente deberá resolver en un plazo no superior a 2 días hábiles.

Artículo 24. Deber de información: Ante cualquier decisión adoptada en los términos del artículo anterior, se deberá informar de la resolución de la autoridad competente, esta decisión puede ser impugnable según lo dispuesto 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 25. Instrucción: Una vez dispuesta la instrucción de un procedimiento disciplinario o sancionatorio, el asunto será investigado por un/a fiscal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género. El procedimiento se sujetará a las normas contenidas en el presente protocolo y supletoriamente por lo previsto en las leyes N°s. 21.369, que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior, 18.834, sobre Estatuto Administrativo y demás normas pertinentes; y el reglamento estudiantil en el caso que corresponda.

Artículo 26. Plazos: El plazo que dispondrá el/la fiscal para realizar el procedimiento disciplinario será de 30 días hábiles que podrán ser prorrogables de oficio a petición de parte por 15 días hábiles más.

Artículo 27. Desistimiento: Iniciado el procedimiento administrativo, el/la afectado/a podrá desistirse de la denuncia, poniendo fin al procedimiento.

Artículo 28. Represalias: No podrá aplicarse ninguna medida represiva en contra quienes denuncien, testifiquen, colaboren o participen de las diligencias de investigación, salvo el caso de la denuncia

maliciosa. Cualquier acto que contravenga esta disposición podrá ser objeto de un proceso disciplinario al tenor de lo dispuesto en los reglamentos y leyes especiales o en caso de ocurrir los mismos durante el desenvolvimiento de la investigación constituirá una agravante.

Se considerará para estos efectos la normativa contenida en los artículos 90 A y siguientes del Estatuto Administrativo.

TITULO V

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 29. Normativa aplicable: Para la instrucción de los procedimientos derivados de este instrumento y sus sanciones, se considerará la citada ley N° 21.369, que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior. Adicionalmente, en el caso de funcionarios/as o académicos/as, que presten servicios a la universidad bajo cualquier modalidad contractual ya sean planta o contrata, honorarios, se aplicará la normativa establecida en la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo, y supletoriamente la ley 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual y demás normas que resulten al caso aplicables.

Para el caso de estudiantes, se aplicará el respectivo Reglamento Estudiantil.

Artículo 30. Participación en el proceso: En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad por actos atentatorios a la dignidad de los integrantes de la comunidad universitaria regulados en este protocolo, los/las afectados/as, 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, conforme a lo indicado en el artículo 49 de la ley N° 21.094.

Artículo 31. Agravantes: Para los efectos de los procedimientos derivados de este protocolo se podrán considerarán circunstancias agravantes, entre otras, las siguientes:

- a) Que los/las investigados/as sea reincidentes en conductas reguladas por este protocolo.
- b) La existencia de una relación de poder-subordinación entre las partes.
- c) La realización de actos intimidatorios o coacciones durante el procedimiento, tanto respecto de la víctima como de los testigos y demás intervinientes en el mismo.
- d) Incumplimiento del/la investigado/a en las medidas de resguardo que se le impongan respecto de la víctima.
- e) Que el/la afectado/a tenga alguna discapacidad física o mental, o que este bajo la influencia del alcohol o alguna sustancia lícita o ilícita que le dificulte o inhabilite en la toma de decisiones de manera consciente.

Denuncia Maliciosa.

Artículo 32. Atenuantes: Para los efectos de los procedimientos derivados de este protocolo se podrán considerar como atenuantes, entre otras, las siguientes:

- a) Colaboración sustancial con el esclarecimiento de los hechos.
- b) Reparación diligente del mal causado o de las consecuencias que de este se derivan.
- c) La confesión de los hechos que originaron el procedimiento.

Artículo 33. Denuncia maliciosa: Si durante la investigación se constatare que el hecho denunciado es falso o se realizó de manera maliciosa, con el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado/a, se aplicará la normativa reglamentaria y legal que corresponda al objeto de sancionar este hecho.

Artículo 34. Medidas Posteriores: Durante todo el procedimiento y posterior a él se realizará un seguimiento al inculpado a fin de lograr una adecuación conductual, para lograrlo se dispondrán diversas medidas tales como acompañamiento psicológico, realización de cursos relativos a precaver la conducta infringida y todas aquellas medidas necesarias para lograr estos fines.

Artículo 35. Inexcusabilidad: Existirá la obligación de dictar resolución expresa en todos los procedimientos y a notificarla, cualquiera que sea su forma de iniciación. En los casos de prescripción, renuncia del derecho, sobreseimiento, abandono del procedimiento o desistimiento de la solicitud, la resolución consistirá en la declaración de la circunstancia que concurra en cada caso, con indicación de los hechos producidos y las normas aplicables.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo Primero. Implementación: El seguimiento de la aplicación del presente protocolo le corresponderá a la Dirección de Equidad de Género y Diversidades, debiendo informar a la autoridad competente, anualmente sobre sus resultados, pudiendo proponer modificaciones atendidas las necesidades que se presenten.

Artículo Segundo. Déjese sin efecto el Decreto Exento número 742 de fecha 14 de mayo de 2018 que aprobó Protocolo de Actuación Frente a Denuncias Sobre Vulneración de Derechos como Acosos o Discriminación Arbitraria.

Artículo Tercero. Complémentese el artículo 12 del Reglamento Estudiantil de la Universidad de O'Higgins, sancionado por la resolución exenta N° 766, de 15 de junio de 2018, en el sentido de que los procedimientos que se instruyan para investigar denuncias por acoso sexual, violencia y discriminación de género y discriminación arbitraria, serán desarrollados por un/a fiscal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, sin que resulte aplicable en esos casos la exigencia de que se trate de un funcionario directivo.

2) COMPLEMENTÉSE el artículo 12 del Reglamento

Estudiantil de la Universidad de O'Higgins, sancionado por la resolución exenta N° 766, de 15 de junio de 2018, en el sentido de que los procedimientos que se instruyan para investigar denuncias por acoso sexual, violencia y discriminación de género y discriminación arbitraria, serán desarrollados por un/a fiscal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, sin que resulte aplicable en esos casos la exigencia de que se trate de un funcionario directivo.

ANÓTESE, REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.



Jimena Jara Quilodrán
Secretaria General (S)



Rafael Correa Fontecilla
Rector