

UNIVERSIDAD
DE CHILE



APRUEBA PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE
DENUNCIAS SOBRE ACOSO SEXUAL, ACOSO
LABORAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

DECRETO EXENTO N°001817

Santiago, 10 de enero de 2017

Con esta fecha, la Rectoría de la Universidad de Chile ha expedido el siguiente Decreto:

VISTOS: Lo dispuesto en el D.F.L. N°3 de 2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.F.L. N° 153 de 1981, ambos del Ministerio de Educación, que establece los Estatutos de la Universidad de Chile; el D.S. N°266 de 2014, del referido Ministerio de Educación; el D.U. N°1939 de 2015; el D.U. N°5140 de 1995; el D.U. N°2358 de 1996; el D.U. N°007586 de 1993, Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile; el D.U. N°008307 de 1993, Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de los Estudiantes; el D.F.L. N°29 de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; la Ley N°19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; Certificados del Secretario General (S) sobre Acuerdos N°46 y N°2 del Consejo Universitario, de fechas 21 de junio de 2016 y 3 de enero de 2017, respectivamente; la Resolución N°1600 de 2008, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

1° Que la Universidad de Chile, en su rol de principal establecimiento de educación superior del país, asume con vocación de excelencia la formación de personas y la contribución al desarrollo material y espiritual de la Nación. Dentro de los principios orientadores que guían a la Universidad se encuentra el respeto a las personas, máxima que debe materializarse a través de la normativa que regula las relaciones entre los miembros de la comunidad universitaria.

2° Que las conductas de acoso laboral, acoso sexual y discriminación arbitraria cometidas por funcionarios/as académicos/as y personal de colaboración de la Universidad de Chile, y las conductas de acoso sexual y discriminación arbitraria perpetradas por estudiantes de la Institución, se encuentran prohibidas en la normativa legal y reglamentaria vigente.

3° Que el artículo 2 del Código del Trabajo entiende por acoso sexual "*el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo*", la que se encuentra prohibida a los funcionarios públicos conforme al artículo 84 letra l) del Estatuto Administrativo.

4° Que, si bien los citados cuerpos legales lo explican como un problema entre funcionarios, este fenómeno ha de entenderse aplicable a otras esferas, como las relaciones universitarias con estudiantes y otras personas que se vinculan con el quehacer institucional, sin pertenecer a la comunidad universitaria.

5° Que, asimismo, el artículo 13 letra f) del Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile entiende por acoso sexual "*una conducta de naturaleza o connotación sexual, indeseada por la persona que la recibe, que produce consecuencias negativas, afectando a nivel psicológico,*

emocional y/o físico; y/o incidiendo en las oportunidades, condiciones materiales y/o rendimiento laboral/académico de las víctimas cuando ocurre en el contexto universitario", la que se encuentra prohibida a los estudiantes de acuerdo al artículo 3 número 4 del mismo cuerpo reglamentario.

6° Que, por otro lado, el mencionado artículo 2 del Código del Trabajo entiende por acoso laboral *"toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros 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"*, la que se encuentra prohibida a los funcionarios públicos conforme al artículo 84 letra m) del Estatuto Administrativo.

7° Que, en otro orden, el artículo 2 de la Ley N°20.609, que establece medidas contra la discriminación, entiende por discriminación arbitraria *"toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad"*, la que se encuentra prohibida a los funcionarios públicos conforme al artículo 84 letra l) del Estatuto Administrativo.

8° Que, a su vez, el artículo 13 letra f) del Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile entiende por discriminación arbitraria *"toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, y en particular cuando se funden en motivos tales como la raza, etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la participación en organizaciones o la falta de ella, el sexo, orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad"*, la que se encuentra prohibida a los estudiantes de acuerdo al artículo 3 número 4 del mismo cuerpo reglamentario.

9° Que, además de lo anterior, en el referido Estatuto Administrativo y en el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de los Estudiantes se encuentran regulados procedimientos disciplinarios (investigaciones sumarias y sumarios administrativos) que permiten sancionar la ocurrencia de tales conductas.

10° Que, sin perjuicio de los procedimientos disciplinarios regulados en la normativa vigente, frente a las denuncias de acoso laboral, acoso sexual o discriminación arbitraria en la Universidad, se hace indispensable contar con un instrumento que explicita su operatividad y defina responsabilidades específicas de los funcionarios de la Institución en su tramitación, con el propósito de asegurar una adecuada respuesta frente a la ocurrencia de hechos de esta naturaleza, teniendo en consideración que se trata de una materia altamente sensible y que aquellas conductas devienen en graves atentados a los principios que guían a nuestra Universidad y a los derechos de las personas afectadas.

11° Que, para efectos de resguardar en la Universidad un ambiente libre de hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, sea por razones laborales, de identidad sexual o género, de

clase, étnica, nacional, religiosa o de cualquier tipo, las autoridades con competencia para ordenar procesos disciplinarios en relación con estas materias deben contar con herramientas que permitan facilitar y perfeccionar sus actuaciones, en especial pautas para proceder frente a denuncias de acoso laboral, acoso sexual o discriminación arbitraria.

12° Que cobra especial relevancia para el manejo de estos temas el enfoque y perspectiva de género, en tanto la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, ratificada por Chile a través del DS. N°1640 de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores, considera violencia contra la mujer, especialmente, a la violencia sexual que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas o cualquier otro lugar (artículo 2, letra b de la Convención).

13° Que, en añadidura a la normativa señalada en el considerando precedente, la Ley General de Educación (Ley N°20.370) establece en su artículo 10, literal a), el derecho que tienen los/as estudiantes a no ser discriminados/as arbitrariamente y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes y de maltratos psicológicos.

14° Que en la Primera Sesión Ordinaria del Consejo Universitario de esta Casa de Estudios, de fecha 3 de enero de 2017, ese órgano superior colegiado se pronunció favorablemente sobre la propuesta de "Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria", junto con sugerir un conjunto de observaciones y consideración que fueron incorporadas y aprobadas en el presente acto administrativo.

15° Que, conforme a los artículos 18 y 19 letra b), de los Estatutos de la Universidad, y el artículo 31 de la L.O.C. de Bases Generales de la Administración del Estado (D.F.L. N°1 de 2000, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575), el Rector de esta Casa de Estudios es su máxima autoridad y jefe de servicio, correspondiéndole adoptar todas las medidas conducentes a dirigir, controlar, coordinar y administrar las actividades de esta Institución al más alto nivel, así como dictar los reglamentos, decretos y resoluciones de ésta, sin perjuicio de las atribuciones de otros organismos universitarios.

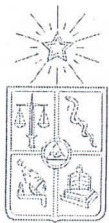
DECRETO:

Apruébase el "Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria", que se transcribe a continuación:

Artículo 1. Disposiciones preliminares

Las conductas de acoso laboral, acoso sexual o discriminación arbitraria cometidas por funcionarios/as académicos/as o personal de colaboración o las conductas de acoso sexual o discriminación arbitraria perpetradas por estudiantes de la Institución, dentro o fuera de sus dependencias, sin perjuicio de las normas del presente Protocolo, serán sancionadas conforme a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en cada caso, en especial los Estatutos de la Universidad de Chile, el Estatuto Administrativo, el Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile y el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de los Estudiantes, según corresponda.

Ajustándose a la normativa antes enunciada, el/la Rector/a, el/la Prorector/a, el/la respectivo/a Decano/a de Facultad, Director/a de Instituto, Vicerrector/a, Director/a General del Hospital Clínico o la autoridad universitaria correspondiente, según quien posea o le hayan sido delegadas potestades disciplinarias en la especie, decidirá, de acuerdo al mérito de los



UNIVERSIDAD
DE CHILE

antecedentes, si la denuncia por las conductas antes referidas amerita o no la instrucción de un sumario administrativo o una investigación sumaria en contra de funcionarios/as académicos/as o personal de colaboración, o una investigación sumaria en contra de estudiantes, conforme corresponda en cada caso. De instruirse uno de los procedimientos disciplinarios referidos, las citadas autoridades universitarias podrán designar los/las fiscales/as o investigadores/as que estimen pertinente, sin perjuicio de poder valerse del registro creado a través del D.U. N°27468, de 2016.

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

Instruido un sumario administrativo o una investigación sumaria, los/las fiscales/as o investigadores/as designados/as, según cada caso, podrán adoptar las medidas preventivas que resulten procedentes, como la suspensión de funciones o la destinación transitoria a otro cargo, respecto de funcionarios, o la suspensión preventiva, respecto de estudiantes, si resultaren procedentes, y procurarán respetar los plazos máximos de investigación del respectivo procedimiento, que no podrán exceder los 40 o 60 días hábiles desde aceptada su designación, según sea incoada en contra de un/a estudiante o un/a funcionario/a, respectivamente, conforme dispongan los cuerpos legales y reglamentarios respectivos.

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

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

Artículo 2. Recepción de Denuncias

Cualquiera podrá denunciar las conductas señaladas en el artículo precedente, sea la persona afectada por los hechos denunciados o un tercero, tenga o no vinculación con la Universidad en calidad de académico, estudiante, personal de colaboración o cualquier otra, debiendo dirigirse preferentemente ante la autoridad universitaria que cuente con potestades disciplinarias en la especie, según quién sea el/la denunciado/a.

Las denuncias podrán también presentarse ante:

- a. La Dirección de Recursos Humanos de los Servicios Centrales, si el/la denunciante es académico/a o personal de colaboración;
- b. La Dirección de Bienestar Estudiantil de los Servicios Centrales, si el/la denunciante es estudiante, solo si versare sobre conductas de acoso sexual o discriminación arbitraria;

- c. La Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género de los Servicios Centrales, quienquiera sea el/la denunciante, solo si versare sobre conductas de acoso sexual o discriminación arbitraria;
- d. La respectiva jefatura del/la funcionario/a denunciante.
- e. Los mecanismos electrónicos que disponga la Universidad para estos efectos, quienquiera sea el/la denunciante.

La Universidad, a través de la Unidad de Gestión de la Información Institucional, deberá mantener una casilla de correo, formulario electrónico o mecanismos virtuales análogos para recibir denuncias, los que estarán disponibles en el sitio web de la Institución y procurarán, en todo caso, asegurar la debida protección de confidencialidad. El referido organismo universitario deberá cumplir, en todo caso, con lo establecido en el artículo 4 del presente Protocolo.

Artículo 3. Contenido de las denuncias

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

- a. Denuncia escrita: deberá contener la identificación clara de quien haya sido afectado/a y del/la denunciado/a, unidad en que este último desempeña sus actividades y un relato de los hechos en que se fundamenta la denuncia; podrá, además, indicar si existen pruebas de la conducta denunciada. Finalmente, deberá señalar fecha y lugar de la denuncia, pudiendo indicar, preferentemente, la identificación y domicilio del/la denunciante, medio preferente para las comunicaciones señaladas en el artículo 7, y contener la firma de éste/a.
- b. Denuncia verbal: deberá levantarse un acta que contemple los datos señalados en el inciso anterior. Finalmente, deberá señalarse fecha y lugar de la denuncia junto con la identificación del/la funcionario/a que levanta el acta, pudiendo indicar, preferentemente, la identificación y domicilio del/la denunciante, medio preferente para las comunicaciones señaladas en el artículo 7 y contener la firma de éste/a.

Con todo, aun cuando la denuncia no contenga toda la información requerida, el/la funcionario/a que la reciba deberá entregar al/la denunciante una copia de ésta, haciendo constar fecha de su recepción, y remitirla a la autoridad competente conforme a lo señalado en el artículo 4.

La autoridad, que, en cada caso particular resulte competente, podrá solicitar los antecedentes faltantes al/la denunciante y/o abrir un período de información previa, arbitrando medidas tendientes a indagar mayor información sobre lo ocurrido, conforme a lo establecido en el artículo 5. Además, deberá guardar un registro con todas las denuncias recibidas, instruya o no procedimientos disciplinarios respecto de ellas.

En todo caso, si de la denuncia se infiere la ocurrencia de crímenes, simples delitos o hechos de carácter irregular, como son, por ejemplo, las lesiones, el abuso sexual o la violación, éstos deberán denunciarse, a su vez, ante el organismo pertinente, en los términos de la obligación establecida en el artículo 61, letra k), del Estatuto Administrativo, pudiendo consultar para tales efectos la asesoría jurídica de la unidad o, en su defecto, a la Dirección Jurídica de la Universidad. Con todo, la procedencia de instruir procedimientos disciplinarios será independiente de la eventual existencia de responsabilidad civil o penal por los mismos hechos, por lo que la denuncia de hechos de carácter irregular o que pudieran revestir caracteres de

delitos ante otros organismos, no obstará a la responsabilidad administrativa o estudiantil que pueda corresponder a los/as involucrados/as.

Artículo 4. Obligación de informar a la autoridad

El/la funcionario/a que reciba una denuncia, en los términos dispuestos en el artículo anterior, tendrá la obligación de informar al/la Decano/a, Director/a de Instituto, Vicerrector/a o a la autoridad que en el caso particular resulte competente para ordenar la instrucción de procedimientos disciplinarios, según corresponda, dentro del plazo de 48 horas desde su recepción.

Artículo 5. Actuaciones frente a denuncias

Frente a la recepción de una denuncia, en los términos del presente Protocolo, la autoridad que en cada caso particular resulte competente para instruir el correspondiente sumario administrativo o investigación sumaria, podrá desestimar o disponer la instrucción de tales procedimientos disciplinarios. Con todo, la desestimación deberá constar por escrito, debidamente fundada, y cumplir con las comunicaciones establecidas en el artículo 7 del presente Protocolo.

No obstante, si del mérito de los antecedentes no resulta posible determinar con exactitud la procedencia de instruir o no un procedimiento disciplinario por los hechos denunciados, podrá abrir un período de información previa y arbitrar medidas tendientes a indagar mayor información sobre lo ocurrido antes de adoptar dicha decisión.

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

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

- a. Realizar campañas informativas sobre acoso sexual, acoso laboral y/o discriminación arbitraria, con énfasis en las disposiciones del presente Protocolo.
- b. Realizar charlas, foros, mesas de discusión o instancias semejantes de análisis y discusión sobre acoso sexual, acoso laboral y/o discriminación arbitraria.
- c. Arbitrar instancias de mediación entre el/la denunciado/a y quien se haya visto afectado/a, con exclusión de los casos sobre acoso sexual, conforme a lo establecido en el

artículo 9 del presente Protocolo. Esta acción no requerirá la participación previa de organizaciones estudiantiles ni funcionarias.

Artículo 6. Información previa al/la afectado/a

Siempre que un tercero denuncie alguna de las conductas referidas en el artículo 1 del presente Protocolo, y antes de instruir un eventual procedimiento disciplinario, la autoridad competente deberá informar sobre tal denuncia a la persona afectada por tales comportamientos, evitando inquirir sobre la ocurrencia o veracidad de los hechos.

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

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

Artículo 7. Comunicaciones al/la denunciante y afectado/a

Deberá comunicarse al/la denunciante y al/la afectado/a por los hechos denunciados toda decisión que disponga o desestime la instrucción de un sumario administrativo o de una investigación sumaria, según corresponda, y sobre los actos terminales que eventualmente se dicten en dichos procedimientos disciplinarios, siempre que tales personas se hayan individualizado voluntariamente ante la autoridad competente para los efectos de su comunicación.

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

Artículo 8. Revisión de Rectoría

Ante la desestimación de la denuncia, o ante la ausencia de respuesta dentro del plazo de diez días hábiles desde que ésta haya sido realizada, el Rector sugerirá, a petición del/la denunciante o del/la afectado/a, a la autoridad respectiva una revisión de la decisión o una determinación específica respecto de ésta, previo informe de la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, la Dirección de Recursos Humanos y/o de la Dirección Jurídica de la Universidad, según estime pertinente. El Rector formulará su sugerencia en el plazo de 10 días hábiles desde recibida la petición.

Lo señalado en el presente artículo no obsta a la procedencia de eventuales recursos y acciones administrativas en contra de las decisiones adoptadas, en especial aquellos establecidos en la Ley N°19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.

Artículo 9. Instancias de mediación

Exceptuando los casos sobre acoso sexual, desde interpuesta una denuncia y hasta adoptarse una decisión de término en la materia, el/la Rector/a o la autoridad con potestades disciplinarias en la especie, según corresponda, podrá arbitrar una o más instancias de mediación entre el/la denunciado/a y quien se haya visto afectado/a, sólo si previamente cuenta con el consentimiento expreso de ambas partes, a efectos de ejecutar medidas que procuren aminorar y/o reparar los perjuicios que pudieran haber sido provocados. Si en una primera oportunidad la persona afectada se niega a participar de una instancia de mediación, su consentimiento no podrá volver a ser requerido para estos efectos.

En caso de resultar exitosas las instancias de mediación producidas en los términos del inciso anterior, dicha circunstancia podrá ser considerada como atenuante de las responsabilidades que le pudieran corresponder al/la denunciado/a en el procedimiento disciplinario que eventualmente sea incoado en su contra, si procede conforme a la normativa que resulte aplicable en cada caso. Para efectos de considerar exitosas las instancias de mediación referidas, las medidas ejecutadas para aminorar y/o reparar los perjuicios provocados deberán contar con la aprobación final del/la afectado/a, a quien previamente deberá informársele sobre la circunstancia atenuante establecida en el presente inciso.

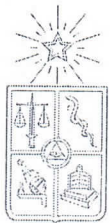
Artículo 10. Acompañamiento

Desde interpuesta una denuncia y hasta adoptarse una decisión de término en la materia, ante requerimiento de Rectoría, de la autoridad con potestades disciplinarias en la especie o del/la fiscal/a o investigador/a encargado/a de la investigación sumaria o sumario administrativo, según corresponda, la Dirección de Bienestar Estudiantil o la Dirección de Recursos Humanos, según resulte procedente conforme a las funciones de los respectivos organismos, gestionará servicios de asistencia médica, psicológica, social y/o jurídica a cada afectado/a, según corresponda, a través de programas o personal de la Universidad o, en subsidio, de haber disponibilidad presupuestaria para tales efectos, procurará la asistencia de organismos externos para cumplir dicho propósito.

Artículo 11. Obligación de confidencialidad y respeto

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

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



UNIVERSIDAD
DE CHILE

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

Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra personas por denunciar acoso laboral, acoso sexual o discriminación arbitraria, en los términos del presente Protocolo, sin perjuicio que resultarán procedentes denuncias o acciones frente a conductas o declaraciones constitutivas de delitos o afirmaciones sin fundamento y de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado.

Firmado Prof. Ennio Vivaldi Véjar, Rector Universidad de Chile, y Fernando Molina Lamilla, Secretario General (S) Universidad de Chile.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento

FERNANDO MOLINA LAMILLA
Secretario General (s)

DISTRIBUCIÓN:

1. Rectoría
2. Prorrectoría
3. Vicerrectorías
4. Consejo Universitario
5. Senado Universitario
6. Contraloría Universitaria
7. Facultades e Institutos
8. Hospital Clínico Dr. José Joaquín Aguirre
9. Federación de Asociaciones de Funcionarios de la Universidad de Chile (FENAFUCH)
10. Asociación Nacional de Funcionarios Académicos de la Universidad de Chile (ACAUCH)
11. Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile (FECH)
12. Secretaría General
13. Dirección Jurídica
14. Oficina de Partes