

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS SOBRE

ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE  
GÉNERO, ACOSO LABORAL Y  
DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA 2019

TEXTO NORMATIVO

---

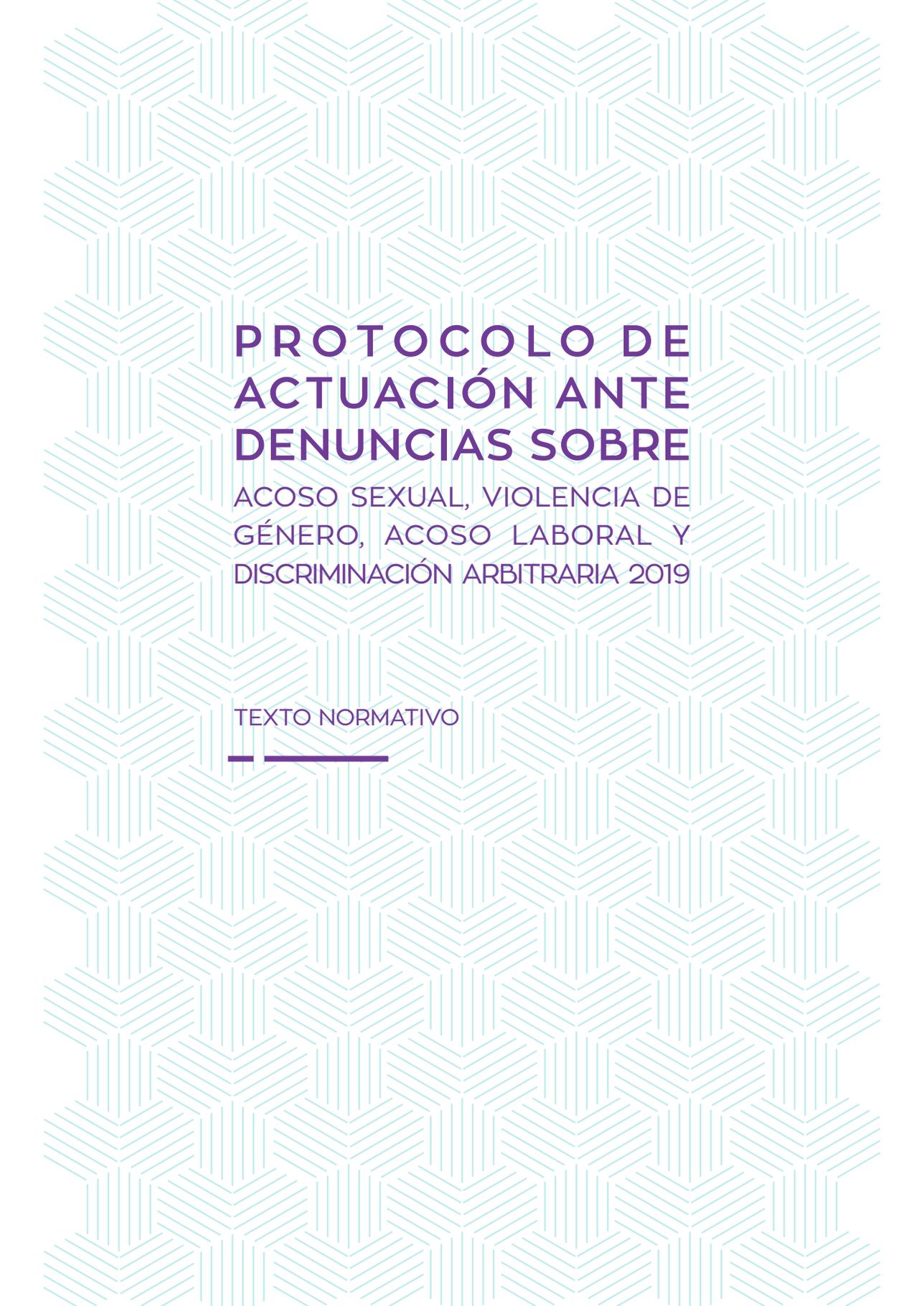


UNIVERSIDAD  
DE CHILE



DIRECCIÓN DE  
IGUALDAD DE GÉNERO  
UNIVERSIDAD DE CHILE





# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS SOBRE

ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE  
GÉNERO, ACOSO LABORAL Y  
DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA 2019

TEXTO NORMATIVO

---

## ÍNDICE

- 5** Presentación.
- 8** Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria.
- 33** Fragmento Decreto de Creación de la Dirección de Igualdad de Género (DIGEN).
- 37** Fragmento Decreto de Creación de la Unidad de Investigaciones Especializadas.
- 40** Decreto de delegación de potestades en procedimientos contra funcionarios/as.
- 45** Decreto de delegación de potestades en procedimientos contra estudiantes.
- 49** Fragmento delegación de potestades en Nuevo Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes.

## PRESENTACIÓN

El documento que se presenta a continuación contiene las normas y procedimientos que regulan el desarrollo de las investigaciones y aplicación de sanciones ante denuncias sobre Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria de la Universidad de Chile.

Éste responde a la necesidad de actualizar y mejorar el Protocolo de Actuación, que estaba vigente desde enero de 2017 debido a tres situaciones relevantes: en primer lugar, a las dificultades y limitaciones detectadas en la implementación del Protocolo mencionado y particularmente en el desarrollo de las investigaciones por este tipo de casos; en segundo lugar a las modificaciones en los procedimientos investigativos que estableció la nueva ley de universidades estatales y que fueron impulsadas por la propia Universidad de Chile en el Parlamento, finalmente a las demandas del movimiento feminista estudiantil de 2018 en orden a mejorar la normativa y la institucionalidad universitaria para abordar estas situaciones de violencia.

La propuesta se construyó de manera participativa y triestamental en el denominado “Grupo de Trabajo sobre Cambios Normativos”, coordinado por la Dirección de Igualdad de Género e integrado por la Dirección Jurídica y representantes de la Federación de Estudiantes (FECH), de la Secretaría de Género y Sexualidades (SESEGEN), de la Asamblea de Mujeres, de la Federación Nacional de Funcionarios/as de la Universidad (FENAFUCH), de académicas del Instituto de Asuntos Públicos (INAP)

y del Grupo “Profesora Ana Hederra Donoso” de la Facultad de Derecho.

El Protocolo de Actuación reformulado, aprobado por el Consejo Universitario en abril y por el Rector en mayo de 2019, establece los criterios generales que deben guiar la respuesta institucional respecto de aquellas situaciones de personas afectadas en su dignidad y derechos por otros integrantes de la comunidad universitaria. Complementa las normas de investigación y sanción vigentes (Estatuto Administrativo y Reglamentos Estudiantiles), especifica cuáles son las situaciones que se pueden denunciar, quiénes pueden hacerlo, la forma y lugar en que deben ser presentadas. Señala, además, las autoridades competentes y plazos para sus acciones de tramitación e investigación, las obligaciones de respeto y confidencialidad, así como las medidas disponibles durante el desarrollo del procedimiento.

Los cambios más relevantes introducidos en esta versión de 2019 son los siguientes:

- incorporación de la Violencia de Género, que excede el acoso sexual, como objeto del Protocolo, en concordancia con instrumentos internacionales de Derechos Humanos,
- definición de los/as actores/as universitarios involucrados/as en su aplicación;
- presentación de los contenidos y etapas del procedimiento de forma cronológica.
- explicitación de los derechos de las personas denunciantes y/o afectadas y denunciadas, manteniendo el equilibrio de posibilidades de intervención de todas ellas a partir de la nueva Ley de Universidades del Estado;
- ejemplificación de medidas administrativas de protección y cautelares o preventivas disponibles y de las autoridades encargadas de adoptarlas a nivel local y central;
- expresión de derechos específicos para las personas afectadas y de medidas concretas para prevenir su revictimización.

- reiteración de la prohibición de instancias de mediación en casos de acoso sexual o violencia de género, así como la total voluntariedad y participación informada en los casos de acoso laboral o discriminación en que se permite.

El documento contiene, además, los textos o fragmentos de normas que regulan y definen las funciones de los principales organismos que creó la Universidad asociados a la aplicación del Protocolo. Así, se incorporan las funciones de la Dirección de Igualdad de Género y su Oficina de Atención (creada en enero 2018), como órgano de asesoría y acompañamiento socio jurídico a las denunciantes y afectadas, y de la Unidad de Investigaciones Especializadas en Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria de la Dirección Jurídica (creada en diciembre de 2018).

Por último, se incorporan las nuevas normas sobre delegación de las facultades para instruir y resolver las investigaciones sumarias y sumarios administrativos contra funcionarios/as públicos, académicos/as y estudiantes, por casos del Protocolo o de actos contra la dignidad de las personas. Estos procedimientos ya no serán realizados en las Unidades Académicas como era habitual, sino que se derivan al Director/a Jurídico en la etapa inicial para instruir las investigaciones, y al Vicerrector/a de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios para la decisión en primera instancia. De este modo se propende a tratar estos conflictos con criterios uniformes y la debida especialidad.

Agradecemos a los/as representantes de estudiantes, académicas/os y funcionarias/os que participaron con mucho compromiso en la elaboración de este documento. Esperamos que contribuya a mejorar la respuesta institucional y de toda la comunidad universitaria ante las situaciones de violencia y discriminación desde un enfoque de género y de derechos.

**Dirección de Igualdad de Género**

## PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS SOBRE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

**DECRETO EXENTO N° 0019942,**  
“Aprueba nuevo Protocolo de Actuación ante  
Denuncias sobre Acoso Sexual, Violencia  
de Género, Acoso Laboral y Discriminación  
Arbitraria, y deja sin efecto los actos  
administrativos que indica”

Santiago, 17 de mayo de 2019

Con esta fecha, el Rector de la Universidad de Chile ha dictado 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; la Ley N°21.094, sobre Universidades Estatales; 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; la Ley N°20.609, que establece medidas contra la discriminación; la Ley N°21.120, reconoce y da protección al derecho a la identidad de género; el D.S. N°1640, de 1998, promulga la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, también denominada “Convención de Belem do Pará”; 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; Acta de Acuerdo de fecha 29 de junio de 2018; Certificado de Acuerdo N°27 del Consejo Universitario, de fecha 23 de abril de 2019; el D.U. N°001817, de 10 de enero de 2017, Aprueba Protocolo de Actuación ante denuncias sobre Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria; el D.U. N°448, de 1975, Reglamento Orgánico de la Contraloría de la Universidad de Chile; la Resolución N°1600 de 2008, de la Contraloría General de la República; y los demás antecedentes mencionados en el presente acto.

## 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, en virtud de sus Estatutos Institucionales y la Ley N°21.094, sobre Universidades Estatales, se encuentran el respeto a las personas, la no discriminación, la equidad de género y la tolerancia, entre otras máximas que deben materializarse a través de la normativa que regula las relaciones entre los integrantes de la comunidad universitaria.
- 2- Que las conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria cometidas por funcionarios/as académicos/as y personal de colaboración de la Universidad de Chile, y las conductas de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria perpetradas por estudiantes de la Institución, se encuentran prohibidas en la normativa legal y reglamentaria vigente, en cuanto afecten a otras personas que integren la comunidad universitaria o que se vinculen con el quehacer institucional.
- 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, comprendiendo esta prohibición tanto al personal académico y no académico de la Universidad.
- 4- 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/as estudiantes de acuerdo al artículo 3 número 4 del mismo cuerpo reglamentario.
- 5- Que, a su vez, el artículo 1° de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como “Convención de Belém do Pará”, ratificada por Chile a través del DS. N°1640, de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores, dispone que es violencia contra la mujer *“cualquier acción o conducta,*

*basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.*

**6-** Que cobra especial relevancia para el manejo de estos temas el enfoque y perspectiva de género, en tanto la “Convención de Belém do Pará” considera violencia contra la mujer, especialmente, la violencia física, psicológica y sexual que tenga lugar *“en cualquier [...] relación interpersonal [...] y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual”* (artículo 2, letra a) de la Convención); la que *“tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona, y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, [...] y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas [...] o cualquier otro lugar”* (artículo 2, letra b) de la Convención); y *“que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra”* (artículo 2, letra c) de la Convención).

**7-** Que si bien la “Convención de Belém do Pará” se refiere expresamente a la violencia contra la mujer, la Corte Interamericana en los documentos y jurisprudencia posterior se ha referido a ésta como “violencia de género”, la que además es una conducta contraria a la dignidad de las personas y/o constitutiva de discriminación arbitraria por razones de sexo o género, que según constata la Corte y organismos de Derechos Humanos, afecta principalmente y de forma desproporcionada a las mujeres; por ello, se hace extensiva la definición de violencia contra la mujer de su artículo 2 a todas las conductas de violencia basadas en el género, con independencia del sexo biológico de la persona afectada.

**8-** 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.

**9-** 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/as funcionarios/as públicos/as conforme al artículo 84 letra l) del Estatuto Administrativo.

**10-** 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/as estudiantes de acuerdo al artículo 3 número 4 del mismo cuerpo reglamentario.

**11-** Que, en añadidura a la normativa señalada en el considerando precedente, la Ley General de Educación (Ley N°20.370) establece el derecho que tienen los/as estudiantes *“a no ser discriminados arbitrariamente”, “a estudiar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo” y “a que se respete su integridad física, y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes y de maltratos psicológicos”* (artículo 10, letra a).

**12-** Que, adicionalmente, cabe agregar que la Ley N°21.120 ha consagrado como derecho el reconocimiento y protección a la identidad de género, esto es, la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento, y a la expresión de género, es decir, la manifestación externa del género de la persona, la cual puede incluir modos de hablar o vestir, modificaciones corporales, o formas de comportamiento e interacción social, entre otros aspectos, y establece igualmente el derecho al libre desarrollo de las personas, conforme a su identidad y expresión de género, permitiendo su mayor realización espiritual y material posible, no pudiendo ninguna persona natural o jurídica, norma o procedimiento, limitar, restringir, excluir, suprimir o imponer otros requisitos que los contemplados por dicho cuerpo legal para el ejercicio de tales prerrogativas derecho.

**13-** Que si bien el Estatuto Administrativo prohibía expresamente los actos atentatorios a la dignidad de otros funcionarios/as públicos (artículo 10 letra l), el artículo 49 inciso 1° de la Ley sobre Universidades Estatales ha establecido 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”,* extendiendo expresamente la prohibición de esas conductas a todo el personal académico y no académico de la Universidad respecto de cualquier integrante de la comunidad universitaria, o cualquier persona vinculada al quehacer de la institución.

**14-** Que esta misma prohibición resulta aplicable a los actos cometidos por estudiantes, en virtud de su deber de *“respetar a todos/as los/as integrantes de la comunidad universitaria, así como también toda persona que ejerza labores o preste servicios para con la Universidad”* bajo cualquier régimen contractual, *“lo que implica, entre otros, la prohibición de todo acto u omisión que derive en una discriminación arbitraria y la prohibición de todo acto que implique acoso sexual”* (artículo 3 número 4 y artículo 5 del Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile), siendo sancionables según lo dispuesto en el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes de la Universidad.

**15-** Que el artículo 49 inciso 2° de la Ley sobre Universidades Estatales establece que *“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”,* misma prerrogativa que se reconoce en los procedimientos disciplinarios seguidos contra estudiantes, según estipula el artículo 38 del Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes vigente.

**16-** Que, sin perjuicio de los procedimientos disciplinarios regulados en la normativa vigente, frente a las denuncias de acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y 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.

**17-** 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, violencia de género y discriminación arbitraria.

**18-** Que, en la Quinta Sesión Ordinaria del Consejo Universitario de esta Casa de Estudios, realizada con fecha 23 de abril de 2019, ese órgano superior colegiado se pronunció favorablemente sobre la propuesta de “Nuevo Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria”.

**19-** Que, con posterioridad al pronunciamiento indicado en el considerando precedente, la Contraloría General de la República tomó de razón del D.U. N°1230, de 17 de abril de 2019, acto administrativo por medio del cual esta Rectoría delegó en una serie de autoridades universitarias las atribuciones que le competen en materia disciplinaria del personal universitario, académico y de colaboración, estableciendo que, ante eventuales infracciones por actos atentatorios a la dignidad de integrantes de la comunidad universitaria, la facultad de ordenar la instrucción de procedimientos disciplinarios recaerá en el/la Directora/a Jurídico/a, mientras que el/la Vicerrector/a de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios será competente para resolverlos.

**20-** Que, en sintonía con lo anterior, mediante D.U. N°0019943, de esta misma fecha, se ha procedido a modificar el D.U. N°008307, de 14 de diciembre de 1993, Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de los Estudiantes, en orden a establecer equivalentes atribuciones del/la Directora/a Jurídico/a y del/la Vicerrector/a de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios en relación a actos atentatorios a la dignidad de integrantes de la comunidad universitaria, por lo que, respecto a esta especie de hechos, las potestades disciplinarias se encontrarán concentradas únicamente en tales autoridades universitarias.

**21-** 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:

1- Apruébase el “Nuevo Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria”, que se transcribe a continuación:

### PÁRRAFO 1º. DISPOSICIONES GENERALES.

**Artículo 1. Definiciones.** Para efectos del presente Protocolo, y en concordancia con la normativa legal y reglamentaria vigente, se entenderá por:

**a- Acoso sexual:** Cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que amenaza, perjudica o incide en sus oportunidades, condiciones materiales y/o rendimiento laboral o académico, la afecta a nivel psicológico, emocional y/o físico, y/o crea un ambiente laboral y/o académico hostil o amenazante.<sup>1</sup>

**b- Violencia de género:** Cualquier acción o conducta, basada en el sexo o género de la persona afectada, que le cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.<sup>2</sup>

**c- Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el/la empleador/a o por uno/a o más trabajadores/as, en contra de otro/a u otros/as trabajadores/as, por cualquier medio, y que tenga como resultado para

1 Para imputar esta infracción a un/a funcionario/a público/a, se aplica la definición de acoso sexual del Art. 2º inciso 2º del Código del Trabajo, por remisión del artículo 84 letra l) del Estatuto Administrativo. Para imputarla a un/a estudiante, se aplica la definición del artículo 13 letra f) del Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile. **Ver considerandos 3º y 4º de este Protocolo.**

2 Esta definición se basa en instrumentos convencionales y no convencionales de Derecho Internacional de los Derechos Humanos. **Ver considerandos 5º, 6º y 7º de este Protocolo.** La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que son actos de violencia de género y/o violencia contra la mujer, aquellas agresiones que son “especialmente dirigidas contra las mujeres”, son “agravadas por su condición de mujer”, las afectan de manera diferente o en mayor proporción”, o “se encuentran influenciados por una cultura de discriminación contra la mujer”. Corte Interamericana de Derechos Humanos (CoIDH), Caso Ríos y otros Vs. Venezuela, Sentencia de 28 de enero de 2009, Párrs. 279 y 280; Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México, Sentencia de 16 de noviembre de 2009, Párr. 228.

el/la o los/as afectados/as su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.<sup>3</sup>

**d- Discriminación arbitraria:** Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de las personas, en particular cuando se funde 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.<sup>4</sup>

**e- Denunciante:** Persona que interpone denuncia por hechos previstos en el Protocolo, sea la persona directamente afectada por los hechos o una tercera.

**f- Denunciado/a:** Persona que es identificada como autora de hechos de acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y/o discriminación arbitraria en contra de otra persona afectada.

**g- Afectada/o:** Persona que es señalada como víctima o afectada de forma directa por los hechos de acoso sexual, violencia de género, acoso laboral, y/o discriminación arbitraria cometidos por un tercero, tenga la calidad de denunciante o no.

**h- Autoridad con potestades disciplinarias (o indistintamente, autoridad competente o autoridad):** El/la Director/a Jurídico/a es competente para ordenar la instrucción de procedimientos disciplinarios en estas materias, sin perjuicio que es competente el/la Vicerrector/a de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios para resolver tales

---

3 Para imputar esta infracción a un/a funcionario/a público/a, se aplica la definición de acoso laboral del Art. 2° inciso 2° del Código del Trabajo, y por remisión del artículo 84 letra m) del Estatuto Administrativo. **Ver considerando 8° de este Protocolo.**

4 Para imputar esta infracción a un/a funcionario/a público/a, se aplica la definición de discriminación arbitraria del Art. 2° de la ley que establece medidas contra la discriminación, por remisión del artículo 84 letra l) del Estatuto Administrativo. Para imputar esta infracción a un/a estudiante, se aplica la definición del artículo 13 letra f) del Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile. **Ver considerandos 9°, 10° y 11° de este Protocolo.**

procedimientos, en primera instancia, de conformidad a la normativa universitaria que regula la materia.<sup>5</sup>

**i- Fiscal o investigador/a:** Funcionario/a que, en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario, es el/la encargado/a de practicar las diligencias indagatorias necesarias para establecer la existencia o efectividad de los hechos, la individualización de las personas responsables y su participación, sin perjuicio de las demás facultades que le otorga la normativa en el ejercicio de la función; se denominará fiscal o investigador/a según el tipo de procedimiento que se trate. Conforme al D.U. N°0048891, de 2018, la Unidad de Investigaciones Especializadas en Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, es la encargada de sustanciar y tramitar los procedimientos disciplinarios destinados a determinar la responsabilidad administrativa o estudiantil ante esta especie de hechos, salvo que aparezca involucrado/a un/a funcionario/a que tenga grado 3° o superior de la escala del personal, o si se acogieran a causales de inhabilidad, implicancia o recusación. En este último caso, la unidad deberá gestionar, a través del/la Director/a Jurídico/a, la disponibilidad de funcionarios/as, de la Universidad o de otra institución del Estado, con la formación o especialización preferente en estas materias.<sup>6</sup>

**j- Actuario/a:** Funcionario/a que, en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario, es designado/a por el/la fiscal o investigador/a para asistir la labor de éste, actuar como ministro/a de fe y certificar las actuaciones del procedimiento.

---

5 Desde el 1° Junio de 2019, en todos los sumarios administrativos e investigaciones sumarias iniciadas en contra de funcionarios/as públicos/as por posibles actos contrarios a la dignidad de otros integrantes de la comunidad universitaria (incluido el acoso sexual, la violencia o discriminación por motivos de género, el acoso laboral y la discriminación arbitraria), **la autoridad encargada de tomar la decisión inicial es el/la Directora/a Jurídico/a de la Universidad**, estableciéndose la **investigación obligatoria por parte de fiscales/as o investigadores/as de la Unidad de Investigaciones Especializadas** (ver pie de nota siguiente), y delegándose la facultad de tomar **la decisión final en primera instancia en el Vicerrector de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios** (Decreto Universitario Afecto N°1230 de Rectoría, de 17 de abril de 2019). Misma norma rige para el caso de investigaciones disciplinarias iniciadas contra estudiantes, denunciados por posibles hechos de acoso sexual, violencia o discriminación por motivos de género o discriminación arbitraria, iniciados desde el 17 de junio de 2019 (Art. 2° Nuevo Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes de la Universidad de Chile, aprobado con fecha 17 de mayo de 2019 y controlado de legalidad el 17 de junio de 2019. Para los procedimientos iniciados con anterioridad a la aprobación de estas normas, o que traten de materias distintas a las señaladas, rigen las normas generales sobre potestades disciplinarias, en que son los/as Decanos/as de Facultades, los/as Directores/as de Institutos o del Hospital Clínico, u otras Jefaturas de unidades u organismos superiores de la Universidad, quienes conservan las potestades disciplinarias para instruir y resolver.

6 Por Decreto Universitario Exento N°004889 de 26 de noviembre de 2018, se creó la Unidad de Investigaciones Especializadas en Acoso Sexual, Acoso laboral y Discriminación Arbitraria, como organismo central dependiente de la Dirección Jurídica, autónomo en sus funciones y especializado en la tramitación e investigación de los casos del Protocolo, que entró en funcionamiento el 08 de abril de 2019.

Para inculpar o formular cargos y sancionar a alguien por los comportamientos especificados en las letras a), b), c) y d), en el marco de un procedimiento disciplinario, debe invocarse en su caso la definición de la norma legal o reglamentaria que consagra el deber o prohibición funcionaria o estudiantil infringido en el caso respectivo, en concordancia con las obligaciones internacionales del Estado en materia de derechos humanos.<sup>7</sup>

**Artículo 2. Objeto y principios rectores del procedimiento.** El presente protocolo tiene por objeto establecer instrucciones sobre cómo proceder en la recepción y tramitación de denuncias por conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria cometidas por funcionarios/as académicos/as o personal de colaboración, incluido servidores/as a honorarios y colaboradores académicos contratados de acuerdo a la normativa universitaria, o por estudiantes de la Universidad, realizadas en contra de otros integrantes de la comunidad universitaria o personas vinculadas de cualquier forma a las actividades de la Institución, hayan sido cometidas dentro o fuera de sus recintos, sin perjuicio que su procedencia, tramitación y las decisiones que respecto de ellas pueda adoptar la autoridad competente, se sujetarán a la normativa vigente en materia de procedimientos disciplinarios instruidos por la Institución, a saber, el Estatuto Administrativo y el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes.

El/la Director/a Jurídico/a deberá decidir, de acuerdo al mérito de los antecedentes y mediante resolución fundada, si la denuncia por las conductas antes referidas amerita la instrucción de un sumario administrativo o de una investigación sumaria en contra de funcionarios/as académicos/as o personal de colaboración, o una investigación sumaria respecto de estudiantes, conforme corresponda.

En todos los procedimientos instruidos para investigar y determinar la responsabilidad administrativa o disciplinaria en este tipo de casos, se asegurará el equilibrio de derechos y posibilidades de intervención tanto para las personas afectadas y denunciadas.

<sup>7</sup> Las infracciones cometidas por estudiantes y/o funcionarios de la Universidad, se encuentran reguladas en distintas normas legales o administrativas superiores al valor normativo de este Protocolo (Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile, Estatuto Administrativo, Convención de Belém do Pará”, etc.). Además, al aplicar cualquier sanción, rige el principio de legalidad, que implica, entre otras cosas, que no se podrá sancionar a una persona sino por una conducta que esté prevista y prohibida en las leyes o respectivas.

Como concreción mínima de este principio, se asegurará a las personas afectadas por eventuales infracciones de este tipo el derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas de las decisiones y a interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el/la funcionario/a o estudiante denunciado/a<sup>8</sup>, el resguardo de la información sensible, la confidencialidad del procedimiento y de los antecedentes vertidos en él respecto de terceros, así como a la adopción de medidas que prevengan la victimización secundaria.

A las personas que, sin tener la calidad de funcionarios/as públicos/as o estudiantes, presten servicios o desarrollen actividades en la Institución en calidad de honorarios, investigadores, contratistas, subcontratados/as o en condiciones similares o asimilables, no les sean aplicables las disposiciones del Estatuto Administrativo o los reglamentos aplicables a estudiantes de la Universidad, les resultarán aplicables las medidas o sanciones que resulten procedentes conforme a los respectivos convenios, contratos o normas que regulen su vinculación directa o indirecta con esta Casa de Estudios Superiores (como podrían ser la terminación anticipada o el requerimiento de retirar a personal subcontratado de faenas o servicios, según cada caso), teniendo en especial consideración que quienes cumplen una función pública se encuentran sujetos/as a respetar el principio de probidad administrativa.

Toda tramitación y sanción que se disponga en los casos del inciso precedente deberá respetar los principios de contradictoriedad, imparcialidad e impugnabilidad que rigen el actuar de la Administración del Estado y la garantía de un procedimiento racional y justo, pudiendo instruirse un procedimiento investigativo disciplinario breve y desformalizado con dichas características, según los criterios establecidos por la Contraloría General de la República en su dictamen N°24.260, de 2018, a fin de esclarecer los hechos denunciados y, eventualmente ejercer la facultad de poner término anticipado al convenio o vínculo, o adoptar otras medidas que se resulten procedentes, debiendo respetar las normas del presente Protocolo y asegurar el equilibrio de derechos y posibilidades de intervención tanto para las personas afectadas y denunciadas.<sup>9</sup>

---

8 Art. 49 inciso 2° de la Ley sobre Universidades Estatales y al Art. 38 del RJDE. **Ver Considerando N°14.**

9 "Quienes trabajan como contratados a honorarios están sujetos al principio de probidad y deben respetar las normas que lo rigen, puesto que aun cuando no son funcionarios, tienen el carácter de servidores estatales y, en virtud del artículo 5° de la ley N° 19.896, les resultan aplicables los preceptos que regulan las inhabilidades e incompatibilidades administrativas"; "corresponderá a la autoridad adoptar las medidas que sean necesarias ante una infracción (...), sin perjuicio de aquellas que le permita adoptar el convenio suscrito entre las partes[, y que] en aquellos casos en que el convenio no contemple una

Sin perjuicio de lo anterior, deberá propenderse a la incorporación de cláusulas de término anticipado o no renovación de los convenios para este tipo de contrataciones o regímenes de prestación de servicios, ante la ejecución de conductas cubiertas en este Protocolo, o de otras conductas que afecten la dignidad de los/as integrantes o personas vinculadas a la Universidad.

En lo no previsto por este Protocolo, se aplicarán las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en cada caso, en especial los Estatutos de la Universidad de Chile, la Ley sobre Universidades Estatales, el Estatuto Administrativo, el Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile y el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes, según corresponda, cuerpos legales y reglamentarios que prevalecerán, en cualquier caso.

## PÁRRAFO 2°. DE LAS DENUNCIAS.

**Artículo 3. Denunciantes y contenido de las denuncias.** Podrá denunciar las conductas señaladas en el artículo precedente, la persona directamente afectada por los hechos denunciados, ya sea miembro de la comunidad universitaria como estudiante, funcionario/a académico/a o personal de colaboración, o una persona vinculada de cualquier forma a las actividades de la Universidad y que no tenga dichas calidades. También podrá denunciar un tercero no afectado, conforme a lo establecido en el artículo 7 (consentimiento de afectado/a) y 10 (confidencialidad y respeto) de este Protocolo.

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

---

cláusula que autorice a poner fin a este de manera unilateral, y se requiera ponerle término por advertirse alguna falta a la probidad o incumplimiento de alguna prohibición o incompatibilidad, el servicio deberá efectuar un procedimiento breve y desformalizado que garantice el derecho a un racional y justo procedimiento, que permita al afectado exponer sus descargos en relación a las situaciones que se le imputan” (Contraloría General de la República, Dictámenes N°24.260 de 2018 y N°7.083 de 2001).

**a-** Denuncia escrita: deberá contener la identificación de la persona afectada y del denunciado, la unidad en que este último desempeña sus actividades y un relato de los hechos en que se fundamenta la denuncia, señalando fecha y lugar en que ocurrieron, a lo menos aproximada; podrá, además, indicar si existen pruebas de la conducta denunciada. Finalmente, la persona denunciante deberá indicar un domicilio y medio preferente para las comunicaciones señaladas en el artículo 8 (correo electrónico y/o teléfono de contacto).

**b-** Denuncia verbal: deberá levantarse un acta escrita, que contemple los datos señalados en la letra precedente, y contener la firma de la persona denunciante, y la identificación y firma del funcionario/a que la recibe.

---

**Artículo 4. Recepción de Denuncias y entrega de comprobante.** Las denuncias formuladas de acuerdo al artículo anterior, podrán presentarse ante las siguientes autoridades y organismos universitarios receptores, a elección de la persona denunciante, quienes no podrán excusarse de recibirlas y canalizarlas, según corresponda:

**a-** El/la Director/a Jurídico/a, autoridad competente para ordenar o desestimar la instrucción de procedimientos disciplinarios en la materia.

**b-** La Dirección de Recursos Humanos de los Servicios Centrales, si el/la denunciante es académico/a o personal de colaboración.

**c-** La Dirección de Bienestar Estudiantil de los Servicios Centrales, si el/la denunciante es estudiante.

**d-** La Dirección de Igualdad de Género, en caso que se trate de una denuncia por acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria por razón de género.

**e-** La respectiva jefatura del/la funcionario/a denunciante.

**f-** Los mecanismos electrónicos provistos por la Universidad para formulación y envío de denuncia escrita virtual, que estarán disponibles en el sitio web institucional de la Universidad y de todas las Facultades e Institutos.

Al momento de recibir la denuncia, el/la funcionario/a receptor deberá entregar a la persona denunciante una copia material o acuse de recibo electrónico de ésta, haciendo constar la fecha de su recepción y la identificación del organismo o funcionario receptor, mediante timbre del organismo o identificación y firma del/la funcionario/a.

Además, deberá informar a la persona denunciante sus derechos y los efectos legales que pudiese tener su denuncia.

Con todo, aun cuando la denuncia no contenga toda la información requerida en el artículo precedente, el/la funcionario/a u organismo deberá recibirla, haciendo constar fecha de su recepción, y remitirla al/la Director/a Jurídico/a, según lo dispuesto en el artículo siguiente.

**Artículo 5. Remisión de denuncias a autoridad disciplinaria y envío de copias informativas.** Todo organismo o funcionario/a receptor/a de una denuncia, si es distinto/a al/la Director/a Jurídico/a (artículo 4° letras b), c), d), e)), tendrá la obligación de informar a éste/a, dentro de los dos días hábiles siguientes, para los efectos establecidos en el artículo 6 de este protocolo (actuaciones frente a denuncias).

Con fines de registro, todo organismo o funcionario/a receptor/a de la una denuncia deberá enviar conjuntamente copia informativa de la denuncia a:

- a-** La Dirección de Igualdad de Género, en cualquier caso de acoso sexual, violencia de género o discriminación por motivos de género.
- b-** La Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios, en cualquier caso que exista un/a estudiante denunciado/a o afectada/o.
- c-** La Dirección de Recursos Humanos, en caso que exista un/a funcionario/a académico/a o personal de colaboración denunciado o afectada/o, específicamente en casos de acoso laboral.

Todas estas informaciones serán remitidas a los organismos y autoridades respectivas adoptando medidas de confidencialidad, reserva y resguardo de la información, para evitar la lectura o difusión de su contenido por terceros.

### PÁRRAFO 3°. DE LA DECISIÓN DE LA AUTORIDAD Y LAS COMUNICACIONES.

**Artículo 6. Actuaciones frente a denuncias.** Frente a la recepción de una denuncia, el/la Director/a Jurídico/a dispondrá su instrucción o desestimación en el plazo máximo de siete días hábiles desde que conste su recepción, procediéndose en todo caso a la incoación de procedimientos si, del solo relato de los hechos denunciados, se aprecie la eventual existencia [de] infracciones en estas materias.

En caso de desestimar la denuncia, la autoridad deberá justificar su decisión en resolución y debidamente fundada, y notificar de acuerdo con lo señalado en el artículo 8 a la/s persona/s denunciante/s y afectada/s. La referida resolución estará afectada a los recursos regulados en el artículo 9 de este protocolo.

La resolución que disponga instruir un procedimiento disciplinario, deberá informar los plazos legales o reglamentarios del mismo, y en ella se procurará designar fiscales o investigadores/as pertenecientes a la Unidad de Investigaciones Especializadas en Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, creada por medio del D.U. N°0048891, de 2018.

Con todo, aun en caso de desestimación, el/la Director/a Jurídico/a podrá recomendar a otras autoridades universitarias que sean adoptadas medidas que estén a su alcance para dar asistencia, acompañamiento y protección de los derechos de las personas presuntamente afectadas, así como restablecer la convivencia universitaria, incluyéndose las medidas administrativas de protección establecidas en el artículo 14 de este Protocolo u otras gestiones de administración que resulten pertinentes, sin que causen perjuicio de difícil o imposible reparación a los/as involucrados/as, o que impliquen violación de derechos constitucional o legalmente amparados. Deberán ser adoptadas oyendo a los/as involucrados/as, en particular a las personas afectadas, pudiendo requerir la participación de organismos universitarios especializados, con el debido resguardo de la confidencialidad y reserva de información.

En cualquier caso, el/la Director/a Jurídico/a deberá guardar un registro actualizado con todas las denuncias recibidas, registrando a lo menos fecha de recepción, identidad, estamento y sexo de las personas denunciante/s, afectada/s y denunciada/s, tipo de hechos denunciados, fecha de emisión de la decisión de instrucción o desestimación y de su notificación, y antecedentes que deberán informar a los organismos universitarios competentes para el seguimiento y registro de estos casos, a su solicitud.

Si de la denuncia se infiere la ocurrencia de crímenes, simples delitos como lesiones, abuso sexual o violación, y no se hubiera realizado denuncia penal por otra persona u organismo, éstos deberán denunciarse, a su vez, ante el Ministerio Público, en los términos de la obligación establecida en el artículo 175 del Código Procesal Penal y 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.

En todo caso, a fin de evitar su revictimización, la víctima o persona afectada tiene derecho a ser informada previamente y oída en la decisión de denuncia penal, debiendo la autoridad tener especial consideración de su voluntad para el caso de delitos respecto de los cuales el Ministerio Público no podrá proceder sin su anuencia. Las autoridades de la Universidad ofrecerán el apoyo de la institución para proceder al envío de la denuncia penal, si lo requiere la persona afectada.

Con todo, la procedencia de instruir procedimientos disciplinarios y de determinar responsabilidades disciplinarias, es independiente de la eventual existencia de responsabilidad administrativa, civil o penal que pudiese derivar de los mismos hechos.

#### **Artículo 7. Consentimiento de la persona afectada ante denuncia por terceros.**

Siempre que un tercero denuncie alguna de las conductas objeto del presente Protocolo, y antes de instruir el eventual procedimiento disciplinario, el/la Director/a Jurídico/a deberá realizar una comunicación a la persona señalada como afectada, dentro de tres días hábiles desde la recepción de la denuncia, la que deberá ser enviada al menos a los correos electrónicos que registre en la Universidad.

En dicha comunicación la autoridad informará expresamente que se ha interpuesto una denuncia por un tercero en la que se le identifica como persona afectada, y se la citará para que concurra dentro del plazo de cinco días hábiles a la unidad respectiva para ser informada del detalle de la denuncia y para que manifieste su consentimiento respecto de participar o no del procedimiento disciplinario, además de ser informada de su derecho a acceder a servicios de asesoría y acompañamiento en el procedimiento.

En los casos de denuncias por acoso sexual, violencia de género y discriminación por motivos de género realizadas por terceros, el organismo receptor de la denuncia deberá remitir los antecedentes de la denuncia y de la persona señalada como afectada a la

Oficina de Atención de la Dirección de Igualdad de Género en el mismo plazo señalado para la afectada, para facilitar el acceso de aquella a asesoría y acompañamiento en la toma de decisión sobre su participación en el proceso. En caso de denuncias por acoso laboral, misma comunicación se realizará a la Dirección de Recursos Humanos.

La persona señalada como afectada podrá concurrir presencialmente a la unidad respectiva dentro del plazo señalado, para acceder al contenido de la denuncia y obtener copia de ella, además de registrar por escrito su consentimiento de participar o no del procedimiento disciplinario, o bien acceder a esta información o manifestar su consentimiento por otro medio idóneo.

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.

En caso de denuncia por terceros, el plazo de siete días hábiles del artículo 6 de este protocolo (actuaciones frente a denuncias) para iniciar o desestimar el procedimiento, se prorrogará por siete días hábiles más, para efectos de permitir la realización de estas diligencias.

**Artículo 8. Comunicaciones a denunciantes y afectados/as.** Deberá comunicarse tanto a denunciantes, afectadas/os y denunciados/as, o a su/s representante/s legal/es, todo acto administrativo que disponga la instrucción de un sumario administrativo o de una investigación sumaria, según corresponda, la designación de fiscal o investigador/a, plazo estimado del procedimiento, así como todas las diligencias y decisiones que se dicten en dichos procedimientos disciplinarios.

En caso de desestimación, deberá comunicarse solo a denunciantes y afectadas/os y sus representantes, salvo que el/la denunciado/a haya tenido noticias formales de la denuncia por la aplicación de medidas administrativas de protección a su respecto.

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, y consistirán en la sola información de las decisiones que hayan sido adoptadas, a través de los medios que hayan establecido para estos efectos las/os denunciantes, afectadas/os y denunciados/as , preferentemente mediante mecanismos electrónicos, sin que

resulte necesario acompañar copia de los actos respectivos -por no tratarse de una notificación- y procurando guardar protección de los datos personales de quienes estén involucrados/as.

Tratándose de la primera comunicación a todas las personas involucradas, esta se debe realizar al menos por dos medios distintos de comunicación que sean idóneos (correo electrónico y por teléfono, o por medio de dos correos distintos), que garanticen seguridad y privacidad de la información.

Lo señalado en este artículo no obstará a las notificaciones que tienen derecho a recibir las personas afectadas y denunciadas en los procedimientos disciplinarios respectivos, como las que disponen, modifican o dejan sin efecto medidas preventivas, cautelares o administrativas de protección; la resolución de formulación de cargos; la decisión de la autoridad y la resolución de eventuales recursos, entre otras.

**Artículo 9. Recursos.** En el caso que el/la Director/a Jurídico/a desestime la instrucción de un procedimiento disciplinario, o no responda a la denuncia dentro del plazo de siete días hábiles desde la constancia de su recepción, procederá la interposición de los recursos de reposición y jerárquico, en el plazo de cinco días desde notificada la desestimación o desde transcurrido el plazo señalado, en los términos que establece el artículo 59 de la Ley N°19.880. Conociendo sobre un recurso jerárquico, el/la Rector podrá revocar la decisión denegatoria y ordenar instruir el procedimiento disciplinario.

Cualquier interviniente podrá invocar la existencia de circunstancias que puedan afectar la imparcialidad u objetividad de las personas designadas como fiscales o investigadores/as, en los mismos términos que las leyes y reglamentos respectivos permiten a las personas inculpadas poder recusar en procedimientos disciplinarios. Asimismo, en todo momento podrán hacerse valer las causales de inhabilidad que puedan afectar a las autoridades con potestades disciplinarias para ordenar la instrucción y resolver tales procedimientos, las que serán calificadas y resueltas de modo fundado por su superior/a jerárquico/a. Con todo, no constituirá causal de inhabilidad, implicancia o recusación, la formación o desempeño académico o profesional en materia de género.

Lo señalado en el presente artículo no obsta a la procedencia de otros recursos y acciones administrativas, conforme a las normas legales y reglamentarias aplicables, 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.

## PÁRRAFO 4°. DE LA CONFIDENCIALIDAD, RESPETO Y ACOMPAÑAMIENTO

**Artículo 10. Obligación de confidencialidad y respeto.** Se deberá respetar la confidencialidad de la información implicada en cada medida o decisión adoptada durante todo momento de recepción y tramitación de una denuncia y de los procedimientos disciplinarios instruidos en virtud de ella, en especial respecto de la identidad [de] las personas denunciantes, denunciadas, afectadas 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, para toda instancia de atención presencial, se proporcionará un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que éstas ameritan, debiendo las personas denunciantes, afectadas y testigos ser escuchadas en su exposición sin menoscabo a 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, así como la exposición pública de ésta o de datos que permitan su identificación.

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 estas materias, 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 a las personas denunciantes, denunciadas, afectadas 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, violencia de género o discriminación arbitraria, en los términos del presente Protocolo, sin perjuicio de eventuales denuncias o acciones frente a conductas o declaraciones constitutivas de delitos o afirmaciones sin fundamento y de las cuales se constatare su falsedad y el ánimo deliberado de perjudicar al/la denunciado/a.

**Artículo 11. Declaración de las personas afectadas en el procedimiento.** La toma de relato o declaración de las personas presuntamente afectadas deberá ser realizada evitando la revictimización y reiteración innecesaria de hechos ya relatados, debiendo evitarse incurrir en juicios de valor, cuestionamientos o atribución de responsabilidad por los hechos que exponga, procurando que sea revisada y suscrita en el mismo acto.

Para ello, se sugiere a fiscales, investigadores/as, actuarios/as, receptores/as de denuncias y todo/a funcionario/a que efectúen gestiones en estas materias, utilizar las descripciones de los hechos ya realizadas por la persona afectada, por cualquier medio escrito (denuncia, documentos adjuntos como posibles pruebas, etc.), solicitándole ratificarlos y sin necesidad de reiteración, permitiéndole en todo caso hacer precisiones, ampliar los puntos que aquel/la estime pertinente, intentando aclarar puntos dudosos.

**Artículo 12. Acompañamiento a las personas afectadas.** En todo momento se asegurará a la persona afectada contar con medidas de orientación y acompañamiento que serán proporcionadas por la Dirección de Igualdad de Género, la Dirección de Bienestar y Desarrollo Estudiantil o la Dirección de Recursos Humanos, según corresponda. El respectivo organismo procurará contar con servicios de asistencia psicológica, social y/o jurídica a cada afectada/o, según corresponda, a través de programas o personal de la Universidad o, en subsidio, la asistencia de organismos externos para cumplir dicho propósito, de haber disponibilidad presupuestaria para tales efectos.

## PÁRRAFO 5°. DE LAS MEDIDAS CAUTELARES O PREVENTIVAS Y LAS MEDIDAS ADMINISTRATIVAS

**Artículo 13. Medidas cautelares o preventivas.** Son aquellas medidas que, sujetándose a la normativa vigente en materia de procedimientos disciplinarios instruidos por la Institución, a saber, el Estatuto Administrativo y el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes, limitan temporalmente derechos estudiantiles o funcionarios del/la presunto/a responsable, con objeto de cautelar la integridad física o psicológica de integrantes de la comunidad universitaria o personas vinculadas a las actividades de la Universidad o la eficacia de la decisión que pudiera recaer sobre el caso.

Podrán adoptarse una o más de medidas preventivas o cautelares únicamente en el marco de procedimientos disciplinarios iniciados, de oficio o a petición de parte, en

especial por parte de fiscales e investigadoras/es responsables de los mismos, de conformidad al marco legal y reglamentario que regula el respectivo procedimiento, debiendo comunicar su establecimiento, modificación y cese a todas las personas intervinientes en el mismo.

**Artículo 14. Medidas administrativas de protección.** Son aquellas medidas de carácter administrativo que tienen por objeto proteger a integrantes de la comunidad universitaria o personas vinculadas a las actividades de la Universidad que, a causa de encontrarse involucrados/as en hechos, denuncias o procedimientos que se enmarquen en el presente Protocolo, puedan ver su integridad física o psicológica en riesgo o puedan tener consecuencias negativas en su desempeño laboral, académico o contractual.

Se concretarán por medio de una mayor flexibilidad académica, laboral o contractual en favor de la persona afectada o mediante adecuaciones en las actividades universitarias del/la presunto/a causante del riesgo o afectación, respetando el marco legal y reglamentario que regula sus respectivos vínculos estudiantiles, académicos, funcionarios o contractuales con la Institución. En cualquier caso, estas medidas no podrán causar perjuicio de difícil o imposible reparación ni implicar afectación de derechos, como serían condicionar la evaluación y promoción de un/a estudiante a factores ajenos a sus méritos académicos, encargar a un/a funcionario/a labores que no son propias de su cargo u ocasionar la pérdida de beneficios económicos estudiantiles o laborales.

Podrán adoptarse en cualquier momento, de oficio o a petición de parte, incluso sin haberse ordenado la instrucción de procedimiento disciplinario, o antes, durante o con posterioridad de la tramitación de uno, siempre y cuando existan antecedentes relevantes y sea oída la persona en la que incida la medida de protección, siendo formalizada mediante un acto administrativo escrito y fundado de la autoridad superior del organismo universitario en el que se desempeñe el/la estudiante, académico/a o personal de colaboración sobre quien incida, como el/la Decano/a de Facultad, Director/a de Instituto, Director/a de Escuela, Vicerrector/a, según corresponda a cada caso, debiendo notificarse a toda persona que se encuentre involucrada en sus efectos.

Se requerirá siempre el consentimiento de la persona afectada, a quien se busca proteger, si la medida altera de cualquier manera sus actividades en la Universidad. Con todo, se preferirán las medidas que incidan sobre el/la presunto/a causante del riesgo

o afectación, a objeto de evitar la posible victimización secundaria de las personas afectadas.

Podrá adoptarse una o más medidas administrativas que se estimen adecuadas al cumplimiento del objetivo de protección perseguido, en especial alguna de las siguientes:

**a- Con respecto a estudiantes:**

**I-** Inscripción o reinscripción de determinada asignatura o actividad universitaria en una sección distinta o con otro/a académico/a o responsable, en caso que se procure evitar acercamiento entre una persona afectada y el/la presunto/a causante de la afectación;

**II-** Acceso a solicitud de interrupción anticipada de determinadas asignaturas en cualquier momento, sin efectos de reprobación;

**III-** Acceso a solicitud de postergación de estudios en cualquier momento, sin efectos de reprobación y aplicando un descuento proporcional del arancel durante el tiempo que se mantenga la postergación;

**IV-** Justificación de determinadas inasistencias a clases o evaluaciones;

**V-** Rendición de evaluaciones o realización de determinadas actividades académicas en espacios o tiempos diversos a los planificados, o a través de medios digitales.

**b- Con respecto a funcionarios/as o servidores/as a honorarios:**

**I-** Separación de espacios físicos;

**II-** Redistribución del tiempo de jornada;

**III-** Redistribución de tareas en el marco de las labores que correspondan a las contempladas para su cargo, función, convenio o vínculo con la Universidad.

Sin perjuicio de las medidas que se adopten, las autoridades con potestades disciplinarias y demás funcionarios/as de la Universidad deberán cumplir las medidas decretadas por Tribunales de la República, relacionadas con su protección a integrantes de la comunidad universitaria o personas vinculadas a las actividades de la Universidad,

como las prohibiciones de acercamiento, a riesgo de incurrir en eventuales infracciones legales a causa de posibles incumplimientos.

## PÁRRAFO 6°. DE LOS PLAZOS DE INVESTIGACIÓN Y SUPERVIGILANCIA

**Artículo 15. Plazos de investigación.** En la tramitación del procedimiento se deberán respetar los plazos máximos de investigación del respectivo procedimiento, conforme disponen los cuerpos legales y reglamentarios respectivos.

**Artículo 16. Obligación de vigilancia de avance del procedimiento.** El/la Director/a Jurídico/a tendrá la obligación de exigir permanentemente el cumplimiento de los plazos y derechos establecidos en la normativa que regula el respectivo procedimiento disciplinario. Vencidos los plazos de instrucción de un sumario y no estando éste afinado, requerirá informar las razones que han motivado tal demora y adoptará las medidas tendientes a agilizarlo y determinar si existieren responsabilidades administrativas en el caso, de resultar procedente.

## PÁRRAFO 7°. DE LAS MEDIDAS POSTERIORES AL PROCEDIMIENTO.

**Artículo 17. Medidas posteriores al procedimiento.** La Universidad de Chile podrá disponer, a través de las autoridades pertinentes, especialmente la autoridad superior del organismo universitario en el que se desempeñe el/la estudiante, académico/a o personal de colaboración sobre quien incida, según corresponda a cada caso, de iniciativa propia o a petición de las personas interesadas, las medidas educativas o simbólicas posteriores al procedimiento, que se estimen adecuadas para contribuir a mitigar los efectos provocados con ocasión de los hechos denunciados y sancionados en el marco del presente Protocolo.

Toda medida a adoptar deberá ser previamente consultada y consentida por las personas afectadas, debiendo en todo caso enmarcarse en las funciones que desarrolla la Universidad y respetar los principios consagrados en este Protocolo. Podrán consistir en disponer o dar continuidad a las medidas administrativas o de flexibilidad reguladas en el artículo 14.

## PÁRRAFO 8°. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS.

**Artículo final. Disposiciones complementarias.** Toda disposición aprobada por autoridades universitarias con atribuciones para dictar instrucciones de funcionamiento interno, y que se refieran a las mismas materias reguladas en el presente Protocolo, deberán ajustarse [a] éste, pudiendo complementarlo en lo que no le sea contrario, y respetar la legislación y los reglamentos aplicables en estas materias.

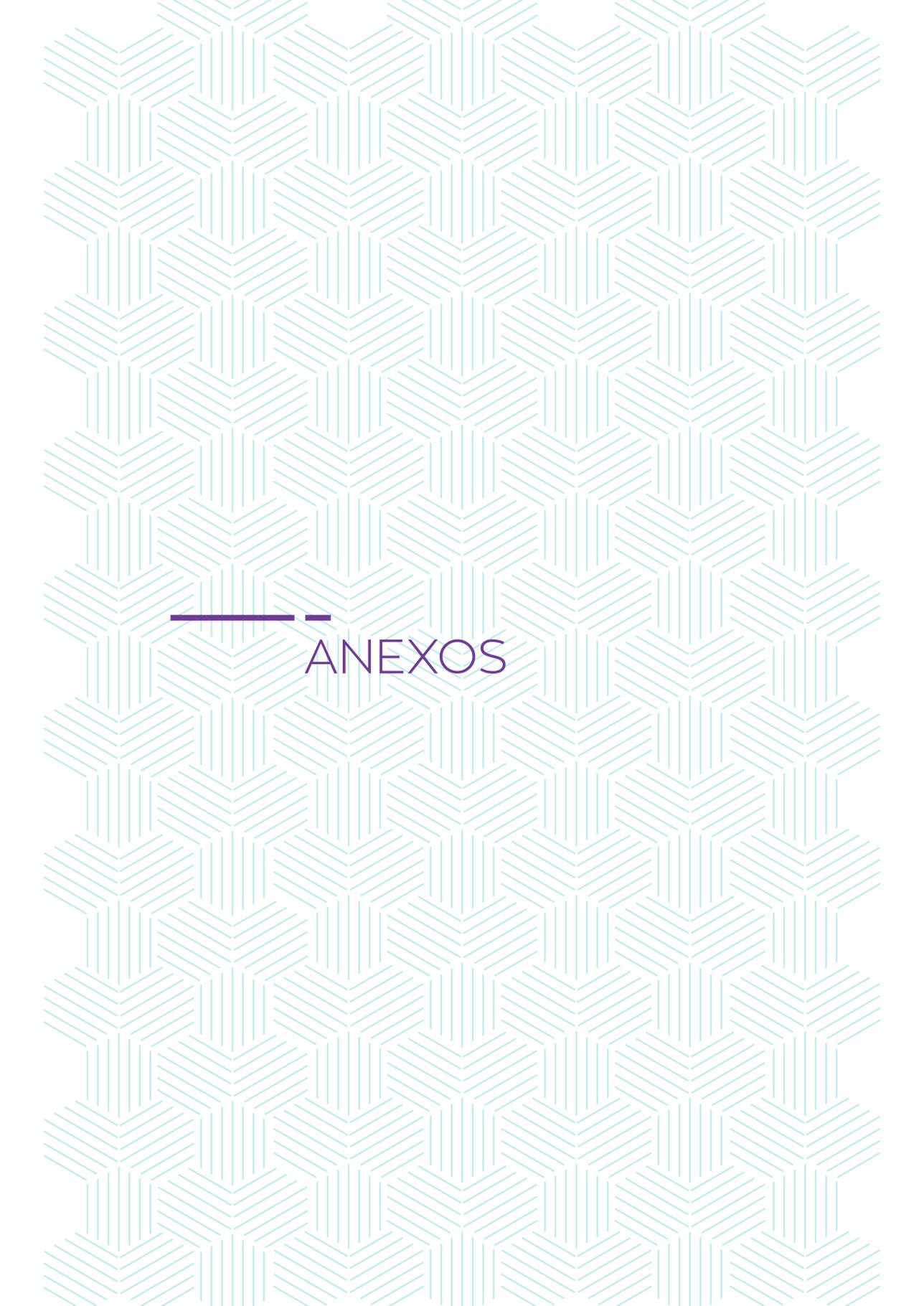
Déjase sin efecto el Decreto Universitario Exento N°001817, de fecha 10 de enero de 2017, que aprobó el Protocolo de Actuación ante denuncias sobre Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria.

Déjase sin efecto el Decreto Universitario Exento N°0027468, de fecha 8 de agosto de 2016, que creó el Registro de Fiscales/as, Investigadores/as y Actuarios/as en materia de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, y el Decreto Universitario Exento N°0047539, de fecha 22 de diciembre de 2016, que lo modifica, así como toda resolución dictada por el Director Jurídico para formalizar, modificar o actualizar la señalada nómina, conforme a las facultades delegadas en el numeral 2° de dicha preceptiva.

Ejécútese el presente Decreto antes de ser sometido al correspondiente control preventivo de legalidad, de conformidad a lo establecido en el artículo 28 del D.U. N°448, de 1975, Reglamento Orgánico de la Contraloría de la Universidad de Chile.

### ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE

Firmado Dr. Ennio Vivaldi Véjar, Rector Universidad de Chile, y Sr. Fernando Molina Lamilla, Director Jurídico, Universidad de Chile.



---

ANEXOS

## FRAGMENTO DECRETO DE CREACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO (DIGEN)

**DECRETO EXENTO N° 003406,**  
“Crea Dirección de Igualdad de Género y  
aprueba sus normas de organización y  
funcionamiento...” (Articulado)

Santiago, 15 de enero de 2018



UNIVERSIDAD  
DE CHILE

### **NORMAS DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA DIRECCIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO**

**Artículo 1º. De la Dirección.** La Dirección de Igualdad de Género es una unidad ejecutiva central dependiente de Rectoría, cuya función principal será proponer y gestionar la implementación de políticas, planes, normativas y medidas destinadas a prevenir la violencia, erradicar la discriminación y alcanzar igualdad de género en las distintas áreas del quehacer universitario, de conformidad a las políticas y normas vigentes de la Universidad, y a la legislación y convenciones internacionales en materia de género y derechos humanos.

La Dirección se encontrará a cargo de un/a Director/a y contará con un Consejo Asesor y una Oficina de Atención, junto con personal de apoyo idóneo que resulte necesario para el cumplimiento de sus funciones, sin perjuicio de otras comisiones técnicas asesoras, de acuerdo a las disposiciones que se establecen en los artículos siguientes.

**Artículo 2º. Funciones de la Dirección.** A esta Dirección corresponderán especialmente las siguientes funciones:

- a) Elaborar una agenda de actividades y medidas, ajustada a las políticas y normativa vigentes en la Universidad, destinadas a alcanzar igualdad de género en las distintas áreas del quehacer universitario, así como coordinar su ejecución y monitorear su cumplimiento;
- b) Proponer a las autoridades y organismos correspondientes, políticas, planes, normativa y medidas destinadas a alcanzar igualdad de género en la Institución, a las autoridades y organismos correspondientes, así como gestionar y monitorear su cumplimiento;

- c) Proponer a las autoridades y organismos correspondientes, políticas, planes, normativa y medidas que permitan prevenir y enfrentar la discriminación y violencia sexual y de género que pueda afectar a los miembros de la comunidad universitaria, así como gestionar y monitorear su cumplimiento;
- d) Proponer a las autoridades y organismos correspondientes, políticas, normativa y medidas de corresponsabilidad social que permitan conciliar las responsabilidades familiares y el desempeño laboral y estudiantil de los miembros de la comunidad universitaria, así como gestionar y monitorear su cumplimiento;
- e) Proponer a las autoridades y organismos correspondientes, asignaturas, actividades y contenido académico en docencia, investigación, creación y extensión, con perspectiva de género, en los programas que imparta la Universidad;
- f) Gestionar, a través de su Oficina de Atención, la asistencia y acompañamiento de los miembros de la comunidad universitaria ante la discriminación o violencia sexual o de género que puedan haber sufrido en el contexto universitario.
- g) Realizar seguimiento al estado de tramitación y los resultados de procedimientos disciplinarios sustanciados en la Universidad, relacionados a causas de acoso sexual u otras conductas de violencia de género, con resguardo de las atribuciones y normativa que rige dichas materias, pudiendo requerir para estos efectos información a las autoridades universitarias correspondientes.
- h) Proponer e impulsar, a través de las autoridades universitarias correspondientes, medidas para incidir en las políticas públicas y normas de carácter nacional vinculadas con materias de género, de acuerdo a los principios de la Universidad.
- i) Otras funciones que consagre la normativa universitaria.

**Artículo 3º. Del/la Director/a.** La Dirección se encontrará a cargo de un/a Director/a, a quien corresponderá la administración del organismo, incluida su Oficina de Atención, así como la elaboración, gestión y monitoreo de su agenda de actividades y medidas, considerando para todo ello el parecer del Consejo Asesor.

El/la Director/a será un/a profesional con estudios y trayectoria comprobados en materia de género, de exclusiva confianza del/la Rector/a de la Universidad.

**Artículo 4º. Consejo Asesor.** La Dirección contará con un Consejo Asesor integrado por las/os Vicerrectoras/es de la Universidad, o la/el funcionaria/o de su dependencia que designen para desempeñar tal función, la que desempeñarán mientras permanezcan en el cargo o cuenten con la confianza de quien los haya designado en tal condición, respectivamente.

El Consejo se reunirá al menos una vez cada dos meses, a convocatoria del/la directora/a o de cualquiera de sus miembros, efectuada con una antelación mínima de 15 días. Las reuniones requerirán la presencia de la mayoría de sus integrantes para constituirse, y las decisiones serán adoptadas por mayoría simple de los presentes.

Podrán participar como invitadas/os en las reuniones del Consejo, con derecho a voz, las personas que éste decida invitar con tal propósito, previa propuesta de cualquiera de sus integrantes, especialmente a quienes estime conveniente para informar sobre cualquier asunto relativo al funcionamiento de la Dirección.

**Artículo 5º. Funciones del Consejo Asesor.** Serán funciones del Consejo Asesor:

- a) Pronunciarse sobre la agenda de actividades y medidas de la Dirección y sus modificaciones, a propuesta del/la Directora/a del organismo, antes de su ejecución.

- b) Pronunciarse sobre toda propuesta que el/la directora/a formule a las autoridades universitarias y que no esté contemplada en la agenda de actividades y medidas, antes de su presentación.
- c) Pronunciarse sobre la propuesta presupuestaria que elabore el/la directora/a del organismo, antes de su presentación a las autoridades que corresponda para su inclusión en el presupuesto general de la Institución.
- d) Pronunciarse respecto a toda consulta que formule el/la Director/a, relativa a las funciones que corresponden a la Dirección.
- e) Supervisar el adecuado funcionamiento de la Dirección y el cumplimiento de los objetivos establecidos en su agenda de actividades y medidas.
- f) Otras funciones que consagre la normativa universitaria.

**Artículo 6º. De la Oficina de Atención.** La Dirección contará con una Oficina de Atención que le servirá de apoyo y, en especial, coordinará la implementación de las políticas en materia de acoso y violencia sexual y gestionará la asistencia y acompañamiento que requieran miembros de la comunidad universitaria ante la discriminación o violencia sexual o de género que puedan haber sufrido en el contexto universitario, disponiendo para tales efectos del personal de apoyo especialmente destinado a ella.

**Artículo 7º. Comisiones Técnicas Asesoras.** El/la Director/a de Igualdad de Género podrá disponer a través de resolución, previa aprobación del Consejo Asesor, la creación de comisiones técnicas asesoras, definir sus funciones y las reglas para su organización y funcionamiento, en el marco de las competencias que corresponden a la Dirección de Igualdad de Género, las que podrán ser integradas por integrantes de la comunidad universitaria vinculados a materias de igualdad de género en los distintos organismos de la Universidad.

**Artículo 8º. Disposiciones complementarias.** Todo asunto de organización o funcionamiento no normado en las presentes disposiciones podrá ser regulado por el/la Rector/a, previa propuesta de la misma Dirección, mediante acto administrativo.

**Artículo transitorio.** Cumplirá las funciones de Directora de Igualdad de Género, desde la total tramitación del presente acto administrativo y mientras no se determine lo contrario, según lo señalado en el inciso final del artículo 3º, quien actualmente se desempeña en el cargo de Directora de la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género establecida en el D.U. N°0014672, de fecha 21 de abril de 2014.

- 3. **DERÓGASE** el D.U. N°0014672 de Rectoría, de fecha 21 de abril de 2014, suprimiendo de tal manera la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género creada a través de éste.
- 4. **MODIFÍCASE** el D.U. N°002608, de 1987, que señala y reglamenta las funciones de Servicios Centrales, en los siguientes términos:
  - a) Agregar en su título "I. RECTORIA", a continuación del número "7. PROGRAMA TRANSVERSAL DE EDUCACIÓN", el nuevo numeral que se indica a continuación:

#### **"8. DIRECCIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO.**

Unidad ejecutiva central dependiente de Rectoría, cuya función principal será proponer y gestionar la implementación de políticas, planes, normativas y medidas destinadas a prevenir la violencia, erradicar la discriminación y alcanzar igualdad de género en las distintas áreas del quehacer universitario, sin perjuicio de otras funciones específicas, de conformidad a las políticas y normas vigentes de la

Universidad, y a la legislación y convenciones internacionales en materia de género y derechos humanos.”

- b) Eliminar en su título “II. PRORRECTORIA”, subtítulo “7. VICERRECTORÍA DE EXTENSIÓN Y COMUNICACIONES”, el numeral 13.
5. **MODIFÍCASE** el D.U. N°1851, de 1987, que aprueba nueva estructura de Servicios Centrales, en los siguientes términos:
- a) Agregar en su artículo 2, a continuación del número 9, el siguiente nuevo numeral:  
“10. Dirección de Igualdad de Género.”
  - b) Eliminar en su artículo 3, número 5, el numeral 5.3.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y REGÍSTRESE**

  
**FERNANDO MOLINA LAMILLA**  
Director Jurídico

  
**Dr. ENNIO VIVALDI VÉJAR**  
Rector

## FRAGMENTO DECRETO DE CREACIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIONES ESPECIALIZADAS

**DECRETO EXENTO N° 003406,**  
“Crea la Unidad de Investigaciones  
Especializadas en Acoso Sexual, Acoso  
Laboral y Discriminación Arbitraria...”  
(Arts. 15 a 19)

Santiago, 26 de noviembre de 2018



UNIVERSIDAD  
DE CHILE

**Párrafo 4°: De la Unidad de Investigaciones Especializadas en Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria.**

**Artículo 15.-** La Unidad de Investigaciones Especializadas en Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, bajo dependencia de la Dirección Jurídica, es la encargada de sustanciar y tramitar los procedimientos disciplinarios destinados a determinar la responsabilidad administrativa o estudiantil ante actos atentatorios a la dignidad de las personas, en especial, si tratan sobre hechos que pudieren constituir acoso sexual, violencia o discriminación por motivos de género, acoso laboral o discriminación arbitraria, a requerimiento de las autoridades competentes.

Los(as) funcionarios(as) que integren esta Unidad tendrán plena autonomía en el ejercicio de sus funciones de fiscal(a), investigador(a) o actuario(a), debiendo siempre velar por la correcta y expedita

sustanciación de los procedimientos disciplinarios a su cargo, en el marco de los principios de imparcialidad, objetividad, respeto, no discriminación arbitraria y equidad de género, sin perjuicio de las prerrogativas y obligaciones jerárquicas del (de la) Director(a) Jurídico(a).

**Artículo 16.-** La Unidad estará integrada por un mínimo de dos abogados(as), quienes deberán tener a lo menos dos años de experiencia profesional en la Administración Pública, con formación o especialización preferente en perspectiva de género, relaciones laborales y derecho administrativo, debiendo designarse a uno(a) de ellos(as) en la función de Coordinador(a) responsable en el cumplimiento de las tareas que son propias del organismo.

Los(as) referidos(as) profesionales asumirán las funciones de fiscal(a), investigador(a) o actuario(a) en aquellos procedimientos disciplinarios sobre actos atentatorios a la dignidad de las personas en los(as) que sean designados(as).

El (la) Coordinador(a) de la Unidad será nombrado(a) o asimilado(a) al grado 4° de la escala del personal de la Universidad, con el fin que tenga atribuciones para asumir como fiscal(a) o investigador(a) en procedimientos dirigidos en contra de cualquier funcionario(a) de igual o inferior grado en la Institución.

Con todo, la Unidad deberá gestionar, a través del (de la) Director(a) Jurídico(a), la disponibilidad de funcionarios(as), de la Universidad o de otra institución del Estado, con la formación o especialización preferente indicada anteriormente, para que puedan ser designados(as) en el rol de fiscal(a) o investigador(a) en aquellas situaciones en que aparezca involucrado(a) un(a) funcionario(a) que tenga grado 3° o superior de la escala del personal, o si se acogieran causales de inhabilidad, implicancia o recusación de los(as) abogados(as) de la Unidad.

**Artículo 17.-** Corresponderán al personal de la Unidad de Investigaciones Especializadas en Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria las siguientes funciones:

- a. Sustanciar y tramitar en calidad de fiscal(a), investigador(a) o actuario(a) los procedimientos disciplinarios en que sean designados(as) ante actos atentatorios a la dignidad de las personas, en especial, si tratan sobre hechos que pudieren constituir acoso sexual, violencia o discriminación por motivos de género, acoso laboral o discriminación arbitraria, desempeñándose de acuerdo a los plazos y demás reglas establecidas en las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, y en el Protocolo de Actuación ante denuncias sobre tales materias, velando por el cumplimiento de los principios de eficacia y economía procedimental que deben inspirar la actuación de los organismos públicos;
- b. Incorporar la perspectiva de género, derechos humanos y relaciones laborales en el desarrollo de los procedimientos disciplinarios en que se desempeñen con estricta sujeción a la ley;
- c. Disponer, si fuese pertinente y en el marco de las atribuciones que les confiere la ley y los reglamentos aplicables a los procedimientos disciplinarios, las medidas cautelares, preventivas o de protección respecto de los presuntos responsables, orientadas a proteger a las personas afectadas o a cautelar los fines del procedimiento, y controlar su ejecución;
- d. Responder oportunamente los requerimientos de todas las personas involucradas en el proceso, durante la investigación, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales y reglamentarias aplicables y en el Protocolo de Actuación ante denuncias sobre estas materias, y
- e. Cumplir de manera estricta con las obligaciones de secreto, confidencialidad y reserva de la información de los procedimientos de investigación sometidos a su conocimiento, con el debido resguardo de los datos sensibles de las personas, de acuerdo con la normativa legal y reglamentaria aplicable y lo señalado en el Protocolo de Actuación ante denuncias sobre estas materias.

**Artículo 18.-** Serán responsabilidades especiales del (de la) Coordinador(a) de la Unidad de Investigaciones Especializadas en Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria:

- a. Proponer a las autoridades y organismos correspondientes, a través del (de la) Director(a) Jurídico(a), el establecimiento o modificación de planes, políticas, normativas o medidas relacionadas al mejoramiento de los mecanismos y procedimientos disciplinarios referidos a acoso sexual, violencia o discriminación por motivos de género, acoso laboral o discriminación arbitraria;
- b. Participar en las comisiones o instancias a las que sea convocado(a), especialmente cuando digan relación con la implementación de la Política de Prevención del Acoso Sexual de la Universidad;
- c. Emitir informes y acompañar los antecedentes que le soliciten las autoridades universitarias, en relación con las materias de competencia de la Unidad;
- d. Mantener un registro actualizado de los procedimientos disciplinarios en que personal de la Unidad se desempeñe como fiscal(a), investigador(a) o actuario(a), así como efectuar seguimiento al desarrollo y los resultados definitivos que ellos tengan tras haber evacuado sus recomendaciones a las autoridades universitarias correspondientes, y
- e. Desempeñar toda otra función que consagre la normativa universitaria a su respecto o aquellas que le encomiende el (la) Director(a) Jurídico(a).

**Artículo 19.-** Para los efectos del debido cumplimiento de sus funciones, los(as) integrantes de la Unidad de Investigaciones Especializadas contarán con la colaboración de todos los organismos y personal universitario, de conformidad a lo que establece la normativa legal y universitaria en materia de procedimientos disciplinarios, pudiendo requerirles todo tipo de información y documentos, los que deberán ser entregados de forma oportuna y expedita, sin otras limitaciones fuera que las que establezca la ley."

## DECRETO DE DELEGACIÓN DE POTESTADES EN PROCEDIMIENTOS CONTRA FUNCIONARIOS/AS

### DECRETO AFECTO N° 1230,

“Delega Facultades de ordenar la instrucción y resolver investigaciones sumarias y sumarios administrativos, y deroga el D.U. N°2811, de 1989, y demás disposiciones que señala”

Santiago, 17 de abril de 2019

(aprobado por Contraloría General de la República el 25 de abril de 2019)



UNIVERSIDAD  
DE CHILE

**VISTOS:** Lo dispuesto en el D.F.L. N°3, de 2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del DFL N°153, de 1981, que establece los Estatutos de la Universidad de Chile, ambos del Ministerio de Educación; la Ley N°21.094, sobre Universidades Estatales; el D.F.L. N°1, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; 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; artículo 104 del D.F.L. N°2, de 2009, del Ministerio de Educación, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°20.370 con las normas no derogadas del D.F.L. N°1, de 2005, de la misma Secretaría de Estado, Ley General de Educación; el D.S. N°199, de 2018, del Ministerio de Educación; el D.U. N°1939, de 2015; el D.U. N°0044208, de 2017; el D.U. N°002608, de 1987, que señala y reglamenta las funciones de los Servicios Centrales; el D.U. N°008307, de 1993, Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de los Estudiantes; el D.U. N°2811, de 1989, que delega la facultad de ordenar la instrucción de Investigaciones Sumarias y Sumarios Administrativos; el D.U. N°2595, de 2008, que delega atribuciones al Director General y al Director Especial de Administración y Finanzas, ambos del Hospital Clínico de la Universidad de Chile; el D.U. N°3164, de 2010; el D.U. N°1304, de 2011; y la Resolución N°6, de 2019, de la Contraloría General de la República.

**CONSIDERANDO:**

1° Que, de conformidad a la ley, la Universidad de Chile es una Institución de Educación Superior del Estado de carácter nacional y público, con personalidad jurídica, patrimonio propio y plena autonomía académica, económica y administrativa, en virtud de la cual está facultada para organizar su funcionamiento y administración del modo que mejor convenga a sus intereses;

2° Que, en materia de potestades disciplinarias sobre el personal funcionario, los Estatutos Institucionales, consagrados mediante el DFL N°153, de 11 de diciembre de 1981, del entonces Ministerio de Educación Pública, establecieron atribuciones en favor de diversas autoridades y organismos universitarios, disposiciones que, a partir de la dictación del Estatuto Administrativo (Ley N°18.834), publicado en el Diario Oficial de 29 de septiembre de 1989, se encuentran tácitamente derogadas, encontrándose dichas atribuciones actualmente radicadas en el/la respectivo/a jefe/a superior de la Institución, en este caso, el/la Rector/a, de conformidad a lo señalado en los artículos 126, 129 y 140, del Estatuto Administrativo, en relación a lo dispuesto en los artículos 17 y 19 letra d) del Estatuto Universitario; criterio ratificado por el artículo 20 de la Ley N°21.094, sobre Universidades Estatales, publicada el 5 de junio de 2018, que establece que es al Rector a quien le corresponde ejercer, en forma privativa, la potestad disciplinaria respecto de los miembros de la universidad;

3° Que, como consecuencia de lo anterior, a través del D.U. N°2811, de 29 de septiembre de 1989 (es decir, igual fecha que la publicación del Estatuto Administrativo), la Rectoría de esta Universidad delegó sus potestades en materia disciplinaria, esto es, las atribuciones para ordenar la instrucción y para resolver investigaciones sumarias y sumarios administrativos, en Decanos/as de Facultades, Directores/as de Institutos y en una serie de autoridades de los Servicios Centrales, respecto al personal universitario de su dependencia;

4° Que, al respecto, tanto el D.U. N°2811, de 1989, como el D.U. N°008307, de 1993, entregan las atribuciones en materia disciplinaria a las máximas autoridades de las Facultades, los

Institutos, las Vicerrectorías, el Hospital Clínico y de otras dependencias universitarias, existiendo una extendida desconcentración de estas facultades en los diversos organismos de esta Casa de Estudios Superiores;

5° Que, sin perjuicio de lo adecuado y pertinente que resulta conservar dicha desconcentración de atribuciones como regla general en materia disciplinaria, permitiendo que las autoridades de las unidades ejerzan estas facultades en relación al personal de su unidad, en los últimos años se ha advertido la necesidad de propender a la uniformidad de criterios en el tratamiento de ciertos casos que pudiesen involucrar actos atentatorios a la dignidad de las personas, como son el acoso sexual, la violencia o discriminación por motivos de género, el acoso laboral y la discriminación arbitraria;

6° Que, en tal sentido, esta Rectoría estima pertinente reformar las disposiciones existentes en la materia, concentrando las potestades disciplinarias de la Universidad frente a casos que pudiesen involucrar actos atentatorios a la dignidad de las personas, como los señalados, en ciertas autoridades que se encarguen de manera exclusiva de ejercer las funciones de ordenar la instrucción y de resolver en estas materias;

7° Que, de tal manera, se ha resuelto conservar como principio general la desconcentración de potestades disciplinaria sobre el personal (académico y de colaboración) en las máximas autoridades de las diversas unidades y organismos de la Universidad, sin perjuicio que se consagrará como excepción que, en los casos señalados en el considerando anterior, corresponderá especialmente al/la Director/a Jurídico/a ordenar la instrucción de procedimientos disciplinarios, mientras que la atribución de resolverlos se radicará especialmente en el/la Vicerrector/a de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios, sin perjuicio que la facultad de resolver las eventuales apelaciones que se interpongan en procedimientos disciplinarios corresponderá al Rector de la Universidad;

8° Que, por otra parte, se ha advertido una serie de situaciones que no pueden ser comprendidas en las delegaciones de facultades existentes, por lo que le ha correspondido directamente al Rector instruir y resolver determinados procedimientos disciplinarios, privando a los/as eventuales inculpadó/as de su derecho a la doble instancia, en particular, del recurso de apelación ante el superior jerárquico;

9° Que en el supuesto anterior se encuentran los procedimientos disciplinarios derivados de órdenes, informes de auditoría o pronunciamientos de la Contraloría General de la República, que involucran a personal de diversos organismos universitarios, y aquellos que persiguen la responsabilidad administrativa del personal adscrito a Rectoría. En dichos casos se estima necesario delegar las facultades de instruir y resolver los procedimientos disciplinarios en el/la Prorector/a y en el/la Director/a Jurídico/a, respectivamente, y

10° Que, en virtud del artículo 19, letra b), de los Estatutos de la Universidad de Chile, el/la Rector/a corresponde especialmente dictar los reglamentos, decretos y resoluciones de esta Casa de Estudios Superiores.

#### DECRETO:

1. **DELÉGASE** la facultad de ordenar la instrucción y de resolver, en primera instancia, investigaciones sumarias y sumarios administrativos, para determinar la eventual existencia de responsabilidad administrativa del personal académico o de colaboración de la Universidad, a las autoridades universitarias que se señalan a continuación, de acuerdo a las siguientes disposiciones:

**Artículo 1°. Regla general.** Los/as Decanos/as de Facultades, los/as Directores/as de Institutos dependientes de Rectoría, el/la Prorector/a, los/as Vicerrectores/as, el/la Contralor/a de la Universidad de Chile, el/la Director/a Jurídico/a, el/la Director/a General del Hospital Clínico de la Universidad de Chile, el/la Director/a del Centro de Extensión Artística y Cultural "Domingo Santa Cruz" y el/la Director/a del Liceo Experimental Manuel de Salas, serán competentes para ordenar la instrucción y resolver procedimientos disciplinarios respecto al personal de su dependencia, exceptuando las materias reguladas en los artículos siguientes.

El/la Director/a General del Hospital Clínico de la Universidad de Chile tendrá, además, la facultad de ordenar la instrucción y resolver procedimientos disciplinarios respecto al personal académico de la Facultad de Medicina, cuando los hechos digan relación con los servicios docentes asistenciales que se presten en el establecimiento hospitalario.

**Artículo 2°. Procedimientos disciplinarios ordenados por la Contraloría General de la República que involucren a personal de diversos organismos universitarios.** El/la Prorector/a será competente para ordenar la instrucción y resolver aquellos procedimientos disciplinarios derivados de órdenes, informes de auditoría o pronunciamientos de la Contraloría General de la República, siempre que los hechos involucren a personal de diversos organismos universitarios, salvo que estos se refieran a las materias tratadas en el artículo 4° o en el supuesto del artículo 5°.

**Artículo 3°. Procedimientos disciplinarios respecto del personal de Rectoría.** El/la Director/a Jurídico/a será competente para ordenar la instrucción y resolver procedimientos disciplinarios en relación a hechos en que estén involucrados personal de Rectoría y de las unidades que la integra, salvo que sus respectivas jefaturas tengan atribuciones delegadas conforme al artículo 1° precedente, que los hechos se refieran a las materias tratadas en el artículo 4° o en el supuesto del artículo 5°.

**Artículo 4°. Actos atentatorios a la dignidad de las personas.** Respecto a eventuales infracciones por actos atentatorios a la dignidad de integrantes de la comunidad universitaria, especialmente por acoso sexual, violencia o discriminación por motivos de género, acoso laboral o discriminación arbitraria, en que pudiera existir responsabilidad administrativa de cualquier funcionario/a de la Universidad de Chile, será competente para ordenar la instrucción de sumarios administrativos o investigaciones sumarias el/la Director/a Jurídico/a, mientras que corresponderá a el/la Vicerrector/a de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios la facultad de resolver tales procedimientos.

En el curso de la tramitación de los procedimientos disciplinarios incoados conforme al presente artículo, el/la Director/a Jurídico/a resolverá respecto a cualquier implicancia, recusación y toda otra situación que le corresponda como autoridad que ordenó instruir el procedimiento, siempre que estas se produzcan antes de haber sido emitido el correspondiente informe o vista por el/la investigador/a o fiscal/a a cargo de la investigación. Toda otra situación que se produzca con posterioridad a dicha actuación será resuelta por el/la Vicerrector/a de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios.

En cualquier caso, el/la Vicerrector/a de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios deberá remitir al/la Director/a Jurídico/a copia de todos los actos administrativos que dicte en ejercicio de las facultades que se le delegan en el presente artículo y a este último corresponderá llevar el libro de procedimientos disciplinarios indicado en el artículo 6° respecto de estos procedimientos.

En el marco de los procedimientos incoados conforme al presente artículo, deberá necesariamente designarse en calidad de fiscal/a o investigador/a a un/a funcionario/a de la Unidad de Investigaciones Especializadas en Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, dependiente de la Dirección Jurídica, salvo que, por el grado o jerarquía de las personas involucradas o si se acogieran causales de inhabilidad, implicancia o recusación, exista imposibilidad para nombrar a personal de dicho organismo. En dicha situación, se deberá designar como fiscal/a o investigador/a a alguno de los/as funcionarios/as de la Universidad de Chile o de otra institución del Estado, con formación o especialización preferente en perspectiva de género, relaciones laborales y derecho administrativo, de conformidad al artículo 16 del D.U. N°0048891 de 2018.

**Artículo 5°. Responsabilidad administrativa de autoridades con potestades delegadas.** Siempre que en los hechos que pudiesen eventualmente dar lugar a responsabilidad administrativa se encuentren involucradas autoridades con potestades delegadas en materia disciplinaria, conforme a los artículos previos, corresponderá a el/la Rector/a ordenar la instrucción y resolver los Sumarios Administrativos y las Investigaciones Sumarias que resulten procedentes.

**Artículo 6°. Remisión de resolución que instruye y libro de procedimientos disciplinarios.** Las autoridades a las que, por medio del presente Decreto, se le delegan facultades en el ámbito disciplinario, deberán remitir a el/la Contralor/a de la Universidad copia de las resoluciones que ordenen instruir sumarios administrativos o investigaciones sumarias, dentro de los tres días que fueren dictadas.

Las autoridades señaladas deberán, además, llevar un libro de los sumarios administrativos e investigaciones sumarias que dispongan instruir, en soporte electrónico, en el cual ha de consignarse el número y fecha del acto administrativo que ordena instruir cada procedimiento disciplinario, naturaleza del procedimiento instruido (investigación sumaria o sumario administrativo), los hechos investigados, el nombre del/la fiscal/a o investigador/a, el plazo de su duración y el número y fecha del acto en que ellos son terminados por resolución totalmente tramitada, de modo que se pueda apreciar el estado de tramitación de tales expedientes.

El libro referido deberá encontrarse a permanente disposición ante eventuales visitas inspectivas o requerimientos que puedan realizar, conforme a sus atribuciones, la Contraloría General de la República o la Contraloría de la Universidad de Chile. Con todo, las autoridades respectivas deberán remitir anualmente a Rectoría copia actualizada de dicho registro.

**Artículo 7.** Sin perjuicio de los actos administrativos y disposiciones que sean expresamente dejadas sin efecto a través de la presente o de posteriores preceptivas, a partir de la entrada en vigencia de este Decreto quedará derogado todo acto administrativo o disposición reglamentaria que haya delegado o establecido facultades en materia de potestades disciplinarias sobre el personal académico o de colaboración de la Universidad, resultando aplicables únicamente las reglas fijadas en los artículos precedentes, sin perjuicio de lo señalado en artículo transitorio siguiente.

**Artículo Transitorio.** Los procedimientos disciplinarios ordenados instruir antes de la entrada en vigencia del presente Decreto, continuarán rigiéndose y serán resueltos por las autoridades respectivas, de conformidad a las atribuciones delegadas y disposiciones vigentes a la fecha de su iniciación.

**2. DERÓGANSE** los actos administrativos y disposiciones que se especifican a continuación, sin perjuicio de lo señalado en el numeral primero, artículo transitorio, del presente Decreto:

- a) El Decreto Universitario Afecto N°2811, de fecha 29 de septiembre de 1989, que delega la facultad de ordenar la instrucción de Investigaciones Sumarias y Sumarios Administrativos.
- b) La letra d) del numeral 1° del Decreto Universitario Afecto N°2595, de fecha 11 de julio de 2008, que delega atribuciones al Director General y al Director Especial de Administración y Finanzas, ambos del Hospital Clínico de la Universidad de Chile.
- c) El artículo 4 del Decreto Universitario Afecto N°3164, de fecha 3 de agosto de 2010, que delega atribuciones que indica en el Director del Liceo Experimental Manuel de Salas.
- d) El artículo 3 del Decreto Universitario Afecto N°1304, de fecha 6 de abril de 2011, que delega atribuciones que indica en el Director del Liceo Experimental Manuel de Salas.

**3.** El presente Decreto entrará en vigencia a contar del día 1° del mes siguiente a su toma de razón por parte de la Contraloría General de la República.

**ANÓTESE, TÓMESE RAZÓN, REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE**

  
RAFAEL EPSTEIN NUMHAUSER  
Prorector

  
Dr. ENNIO VIVALDI VÉJAR  
Rector

## DECRETO DE DELEGACIÓN DE POTESTADES EN PROCEDIMIENTOS CONTRA ESTUDIANTES

**DECRETO EXENTO N° 0019943,**  
“Modifica D.U. N°008307, de 1993...” (para RJDE vigente hasta agosto de 2019)

Santiago, 17 de mayo de 2019



UNIVERSIDAD  
DE CHILE

Con esta fecha, el Rector de la Universidad de Chile ha dictado 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, que establece los Estatutos de la Universidad de Chile, ambos del Ministerio de Educación; 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 la Administración del Estado; 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.U. N°0044208, de 2017; el D.U. N°1230, de 2019; y la Resolución N°1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República.

### CONSIDERANDO:

1° Que, de conformidad a lo establecido en el artículo 14° de los Estatutos de la Universidad de Chile, los deberes y derechos que asisten a los estudiantes como miembros de la comunidad universitaria se fijan en el Reglamento de los Estudiantes, D.U. N°007586, de 1993, el que en su artículo 5° señala que las sanciones asociadas a las infracciones de los deberes que indica, así como el procedimiento para determinar su existencia, estarán reguladas en el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de los Estudiantes consagrado en el D.U. N°008307, de 1993.

2° Que, de acuerdo a lo consagrado en el artículo 19°, letra d), de los mencionados estatutos institucionales, al Rector de la Universidad corresponde especialmente, entre otras materias, ejercer la jurisdicción disciplinaria respecto a los estudiantes de la Universidad, de conformidad al Reglamento que al efecto este mismo dicte.

3° Que, por otro lado, mediante el D.U. N°1230, de 17 de abril de 2019, tomado de razón por la Contraloría General de la República con fecha 14 de mayo del mismo año, esta Rectoría ha delegado en una serie de autoridades universitarias las atribuciones que le competen en materia disciplinaria del personal universitario, académico y de colaboración, estableciendo que, ante eventuales infracciones por actos atentatorios a la dignidad de integrantes de la comunidad universitaria, la facultad de ordenar la instrucción de procedimientos disciplinarios recaerá en el/la Directora/a Jurídico/a, mientras que el/la Vicerrector/a de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios será competente para resolverlos.

4° Que, sin perjuicio de otras reformas que en el futuro puedan hacerse a la reglamentación de la jurisdicción disciplinaria estudiantil, resulta conveniente armonizar las atribuciones que se han concentrado respecto al personal funcionario con las competencias de autoridades universitarias sobre estudiantes de la Institución, especialmente en relación a infracciones por actos atentatorios a la dignidad de integrantes de la comunidad universitaria, resultando procedente en relación a estas últimas que la facultad de ordenar la instrucción de procedimientos disciplinarios recaiga en el/la Directora/a Jurídico/a, mientras que el/la Vicerrector/a de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios tenga la competencia para resolverlos.

5° Que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 19, letra b), de los Estatutos Institucionales, al Rector corresponde dictar los reglamentos, decretos y resoluciones de esta Casa de Estudios Superiores.

#### **DECRETO:**

1. **MODIFÍCASE** el D.U. N°008307, de 14 de diciembre de 1993, Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de los Estudiantes, en los siguientes términos:

Sustituir en el título "DEL PROCEDIMIENTO", el artículo 7, por lo siguiente:

#### **"Artículo 7**

*Son competentes para ejercer la potestad disciplinaria estudiantil, en primera instancia, esto es, ordenar la instrucción de la respectiva investigación sumaria y resolver lo que a su término resulte procedente, las autoridades universitarias que se señalan a continuación, de acuerdo a las siguientes disposiciones:*

a) *Los/as Decanos/as de Facultad y los/as Directores/as de Instituto dependiente de Rectoría serán competentes para ordenar la instrucción y resolver procedimientos disciplinarios, si en los hechos que lo motivan sólo están involucrados/as estudiantes de su respectiva unidad académica, excepto en los demás supuestos que se describen en este artículo.*

b) *El/la Vicerrector/a de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios tendrá la atribución de ordenar la instrucción y resolver los procedimientos:*

*1. Siempre que en los hechos estén implicados/as estudiantes adscritos/as a distintas unidades académicas, excepto en el caso de la letra c); y*

*2. Si en el caso de la letra a) precedente la autoridad respectiva no ha ordenado instruir un procedimiento disciplinario, siempre que haya transcurrido al menos un mes desde que dicha autoridad tomó conocimiento de los hechos.*

c) *El/la Director/a Jurídico/a será competente para ordenar la instrucción de procedimientos disciplinarios ante actos protagonizados por cualquier estudiante de la Universidad que pudieren implicar actos atentatorios a la dignidad de integrantes de la comunidad universitaria, especialmente cuando los hechos traten sobre conductas eventualmente constitutivas de acoso sexual, violencia o discriminación por motivos de género o discriminación arbitraria.*

d) *El/la Vicerrector/a de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios será competente para resolver, en primera instancia, los procedimientos referidos en la letra c) precedente.*

En el marco de los procedimientos incoados conforme a los literales c) y d), deberá necesariamente designarse en calidad de investigador/a a un/a funcionario/a de la Unidad de Investigaciones Especializadas en Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, dependiente de la Dirección Jurídica, salvo que, si se acogieran causales de inhabilidad, implicancia o recusación, exista imposibilidad para nombrar a personal de dicho organismo. En dicha situación, se deberá designar como fiscal/a o investigador/a a alguno de los/as funcionarios/as de la Universidad de Chile o de otra institución del Estado, con formación o especialización preferente

en perspectiva de género y derecho administrativo, conforme al artículo 16 del D.U. N°0048891 de 2018.

En el curso de la tramitación de los procedimientos disciplinarios incoados conforme a los literales c) y d), el/la Director/a Jurídico/a resolverá respecto a cualquier implicancia, recusación y toda otra situación que le corresponda como autoridad que ordenó instruir el procedimiento, siempre que estas se produzcan antes de haber sido emitido el correspondiente informe o vista por el/la investigador/a a cargo. Toda otra situación que se produzca con posterioridad a dicha actuación será resuelta por el/la Vicerrector/a de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios."

**ANÓTESE Y COMUNÍQUESE.**

Firmado Dr. Ennio Vivaldi Véjar, Rector Universidad de Chile, y Sr. Fernando Molina Lamilla, Director Jurídico, Universidad de Chile."

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.



FERNANDO MOLINA LAMILLA  
Director Jurídico

**DISTRIBUCIÓN:**

1. Rectoría
2. Contraloría Universitaria
3. Senado Universitario
4. Consejo de Evaluación
5. Prorectoría
6. Vicerrectorías
7. Facultades e Institutos
8. Hospital Clínico
9. Dirección de Igualdad de Género
10. Dirección Jurídica
11. Unidad de Transparencia
12. Oficina de Partes

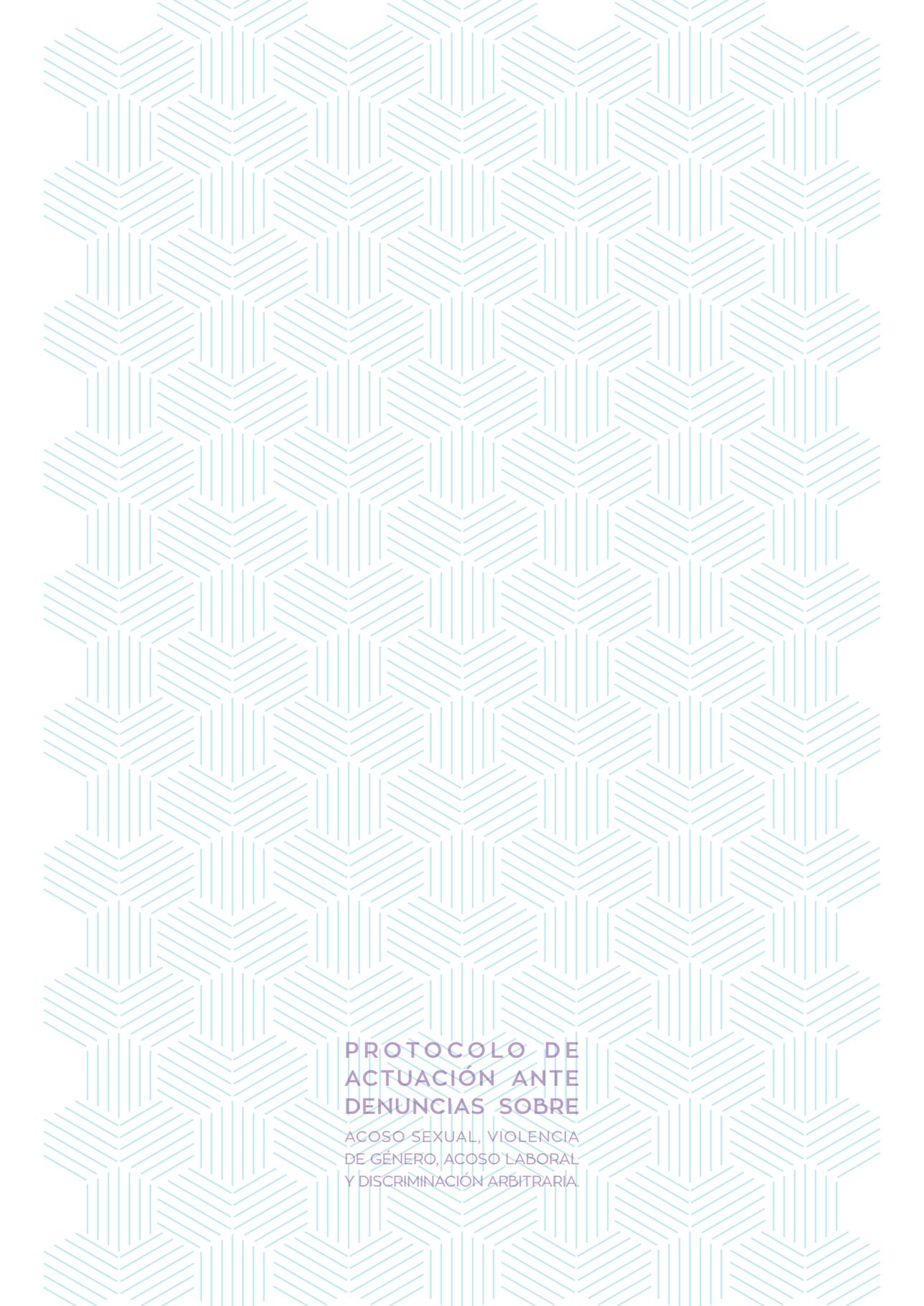
## FRAGMENTO DELEGACIÓN DE POTESTADES EN NUEVO REGLAMENTO DE JURISDICCIÓN DISCIPLINARIA DE ESTUDIANTES

**DECRETO UNIVERSITARIO N° 0026685,**  
“Aprueba nuevo Reglamento de  
Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes”  
(Art. 2° RJDE vigente desde septiembre de  
2019)

Santiago, 28 de junio de 2019

**Artículo 2°. Potestad disciplinaria estudiantil.** Son competentes para ejercer la potestad disciplinaria estudiantil, en primera instancia, esto es, ordenar la instrucción del respectivo procedimiento disciplinario y resolver lo que a su término resulte procedente, las autoridades universitarias que se señalan a continuación, de acuerdo a las siguientes disposiciones:

- a) Los/as Decanos/as de Facultad y los/as Directores/as de Instituto dependiente de Rectoría serán competentes para ordenar la instrucción y resolver procedimientos disciplinarios, si en los hechos que lo motivan sólo están involucrados/as estudiantes de su respectiva unidad académica, excepto en los demás supuestos que se describen en este artículo.
- b) El/la Vicerrector/a de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios tendrá la atribución de ordenar la instrucción y resolver los procedimientos:
  - i. Siempre que en los hechos estén implicados estudiantes adscritos/as a distintas unidades académicas, excepto en el caso de la letra c), y
  - ii. Si en el caso de la letra a) precedente la autoridad respectiva todavía no ha ordenado instruir un procedimiento disciplinario y ha transcurrido al menos un mes desde que dicha autoridad tomó conocimiento de los hechos.
- c) El/la Director/a Jurídico/a de la Universidad será competente para ordenar la instrucción de procedimientos disciplinarios ante actos protagonizados por cualquier estudiante de la Universidad que pudieren implicar una infracción al deber de respetar a los/as integrantes de la comunidad universitaria o a personas vinculadas a las actividades de la Institución, especialmente si los hechos tratan sobre conductas eventualmente constitutivas de acoso sexual, violencia o discriminación por motivos de género o discriminación arbitraria.
- d) El/la Vicerrector/a de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios será competente para resolver, en primera instancia, los procedimientos referidos en la letra c) precedente.



**PROTOCOLO DE  
ACTUACIÓN ANTE  
DENUNCIAS SOBRE**

ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA  
DE GÉNERO, ACOSO LABORAL  
Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA.



UNIVERSIDAD  
DE CHILE



DIRECCIÓN DE  
IGUALDAD DE GÉNERO  
UNIVERSIDAD DE CHILE

DIRECCIÓN  
DE IGUALDAD  
DE GÉNERO

[WWW.UCHILE.CL/DIRECCIONDEGENERO](http://WWW.UCHILE.CL/DIRECCIONDEGENERO)

[DIRECCIONDEGENERO@UCHILE.CL](mailto:DIRECCIONDEGENERO@UCHILE.CL)

[f](https://www.facebook.com/digen.udechile) DIGEN.UDECHILE [@](https://www.instagram.com/digen.uchile) DIGEN.UCHILE [@UCHILE](https://twitter.com/uchile)

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS SOBRE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA.

PROTOCOLO FÁCIL 2.0

INFÓRMATE, INVOLÚCRATE, DENUNCIA

**#LaChileDiceNO**  
al Acoso Sexual

**#NosCansamos**  
De l A b u s o



UNIVERSIDAD  
DE CHILE



DIRECCIÓN  
DE IGUALDAD  
DE GÉNERO  
UNIVERSIDAD DE CHILE

## ÍNDICE

- 3** Introducción
- 4** ¿Qué situaciones se pueden denunciar?
- 6** ¿Dónde solicitar información y asesoría?
- 9** ¿Cómo y dónde denunciar?
- 11** Etapas del procedimiento
- 12** ¿Cuáles son las medidas de protección y cautelares durante el proceso?
- 13** ¿La universidad puede aplicar sanciones en estos casos?  
¿Dónde están definidas las sanciones?
- 14** ¿Cuáles son los derechos de las personas involucradas?
- 16** ¿Qué hacer en caso de delito penal?

## INTRODUCCIÓN

Así como en el país, la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación por razones de género también ocurre en las universidades.

Todos y todas tenemos derecho a estudiar y trabajar en contextos libres de violencia. Por ello, la Universidad de Chile aprobó una Política de Prevención del Acoso Sexual y un Protocolo de Actuación ante estos casos, que fue actualizado el año 2019<sup>1</sup>. Para ejercer este derecho, se requiere que identifiquemos cuándo se está vulnerando y que conozcamos los mecanismos para denunciar.

Erradiquemos la violencia de género, construyamos espacios laborales y educativos seguros y respetuosos, construyamos una Universidad con mayor igualdad entre hombres y mujeres.

---

1 Para mayor detalle, mira el texto completo del Protocolo de Actuación 2019: <https://direcciondegenero.uchile.cl/project/protocolo-texto-normativo/>

## ¿QUÉ SITUACIONES SE PUEDEN DENUNCIAR?

En la Universidad de Chile es posible denunciar conductas de acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria, cometidas por personas que estudian o trabajan en esta casa de estudios, en contra de personas vinculadas con ella, ocurridas dentro o fuera de los recintos universitarios. La denuncia permite que la Universidad investigue y sancione internamente, y deja registro formal de lo ocurrido (independientemente del resultado de la investigación).

**La violencia de género** es cualquier acción o conducta basada en el género o sexo de una persona que causa daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado. Es una forma de discriminación que afecta principalmente a las mujeres; que limita gravemente el goce de sus derechos y libertades en condiciones de igualdad con los hombres, perpetuando su posición subordinada en la sociedad. Incluye, entre otras, la violencia contra la pareja (o ex pareja), la violación, el abuso y el acoso sexual.

**El acoso sexual** es cualquier acción de **connotación sexual, no consentida** por la persona que la recibe, que produce consecuencias negativas psicológicas, emocionales y/o físicas. Genera ambientes hostiles o amenazantes que pueden afectar las condiciones laborales o académicas de quienes lo viven.

El **consentimiento** es un acuerdo claro y no ambiguo que se expresa de manera mutua y comprensible. Debe darse libremente e implica estar de acuerdo con participar en actividades de connotación sexual en ese momento y lugar. El haber consentido en el pasado no significa hacerlo en el presente o en el futuro. El silencio, la pasividad, la inmovilidad o la falta de resistencia de una persona no pueden asumirse como consentimiento.

El consumo de alcohol o drogas u otras circunstancias, como la existencia previa de relaciones de desigualdad, jerarquía o violencia, pueden afectar la capacidad de las personas para dar un consentimiento válido o libre, o de manifestar una negativa explícita.

## Algunas manifestaciones del Acoso Sexual son:

<b>VERBALES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comentarios, palabras o chistes sexuales humillantes, hostiles u ofensivos.</li><li>• Discusión de actividades sexuales, insinuaciones o proposiciones sexuales.</li><li>• Llamadas o notas incógnitas con connotación sexual.</li></ul>
<b>NO VERBALES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Miradas persistentes o sugerentes, gestos, silbidos, sonidos de carácter sexual.</li></ul>
<b>FÍSICAS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Contactos físicos innecesarios (roces, abrazos, besos, apretones, tocaciones, etc.).</li><li>• Acercamientos o persecuciones.</li><li>• Realización de gestos indecorosos.</li></ul>
<b>AMENAZAS Y OFRECIMIENTOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Exigencia de favores sexuales con consecuencias en el desarrollo académico o laboral.</li><li>• Amenaza de perjuicios si no acepta propuestas sexuales.</li><li>• Promesas u ofrecimiento de beneficios o ventajas laborales a cambio de favores sexuales.</li></ul>
<b>DIGITALES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Amenazas o acciones de difusión de fotografías o videos de la persona en situaciones íntimas o comprometedoras.</li><li>• Envío de correos o mensajes electrónicos con contenido sexual (comentarios, chistes, fotografías).</li><li>• Difusión de rumores de carácter sexual sobre otra persona.</li><li>• Exhibición de pornografía.</li></ul>

**La discriminación arbitraria por razones de género** es cualquier distinción, exclusión o restricción injustificada y basada en el sexo, la orientación sexual o identidad de género de una persona, que amenaza, perturba o anula el ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y/o civil.

Puede haber también **discriminaciones arbitrarias** por motivos de nacionalidad, raza, etnia, situación socioeconómica, ideología o posición política, creencias religiosas, edad, situación de discapacidad, u otros motivos.

**El acoso laboral** es cualquier conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado en un espacio laboral en contra de un trabajador o trabajadora, ejercido por la o el empleador o por una/o o más trabajadores, por cualquier medio. Produce su menoscabo, maltrato, humillación o bien amenaza o perjudica su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Algunas manifestaciones de acoso laboral son: negar la posibilidad de comunicarse adecuadamente silenciando, cuestionando, amenazando o interrumpiendo; ignorar explícita y persistentemente a una persona; asignar labores sin sentido, imposibles de realizar o inferiores a sus capacidades; no asignar labores; entre otras.

---

## ¿DÓNDE SOLICITAR INFORMACIÓN Y ASESORÍA?

Ante situaciones de **discriminación por razones de género, acoso sexual o violencia de género**, puedes dirigirte a la Oficina de Atención de Acoso Sexual de la Dirección de Igualdad de Género (DIGEN) central, que entrega orientación y acompañamiento social y jurídico confidencial, asesora la denuncia (si quieres hacerla) y la canaliza, como parte del **Modelo de Atención de la Universidad** en casos con componente de género.

## Contacto Oficina de Atención DIGEN



Casa Central, Alameda 1058, Oficina 224

**Fono:** +56229781171 / +56 9 5620 3486

**Mail:** [oficinaacososexual@uchile.cl](mailto:oficinaacososexual@uchile.cl)

**Página web:** <https://direcciondegenero.uchile.cl/oficinaacoso/>

### Horarios de atención:

Lunes a jueves entre 09.30 y 18.00 hrs., viernes entre 09.30 y 16.00 hrs. Atención preferentemente días lunes y jueves. Solicitar hora con anticipación salvo urgencias.

También puedes dirigirte<sup>2</sup> a la o el **Encargada/o de Primera Acogida** de tu Facultad o Instituto o a las **Unidades Locales de Género**, para que te orienten y deriven a la instancia pertinente.

Ante situaciones de **acoso laboral**, puedes dirigirte a la Dirección de Recursos Humanos de Servicios Centrales.

## Contacto Dirección de Recursos Humanos



Servicios Centrales, Torre 15. Av. Diagonal Paraguay 265, piso 13, Oficina 1306.

**Fono:** +56229782538

**Mail:** [rrhh@uchile.cl](mailto:rrhh@uchile.cl)

2 Puedes revisar el contacto de la o el Encargada/o de Primera Acogida y de la Unidad Local de Género en la página web de la DIGEN: <https://direcciondegenero.uchile.cl/>

## MODELO DE ATENCIÓN PARA PERSONAS AFECTADAS (CASOS CON COMPONENTE DE GÉNERO)



## ¿CÓMO Y DÓNDE DENUNCIAR?

La denuncia puede ser **escrita o verbal** -recomendamos que sea escrita y asesorarte previamente, para poder prepararla mejor-, por medios electrónicos o presenciales, y debe contener:

- ◇ Identificación de la o las personas afectadas y/o denunciantes (nombre, domicilio, contacto, unidad académica).
- ◇ Identificación de la o las personas denunciadas (nombre, unidad académica, y/o datos que permitan su identificación).
- ◇ Un relato general de los hechos, indicando fecha, al menos aproximada, y lugar de ocurrencia.

Para denunciar situaciones de **acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria por razones de género**, puedes dirigirte a las instancias que actúan como receptoras o canalizadoras:

- ◇ **Oficina de Atención de la Dirección de Igualdad de Género central<sup>3</sup>.**
- ◇ **Dirección Jurídica de la Universidad.**
- ◇ Decanato de Facultad o Dirección de Instituto.
- ◇ Dirección de Bienestar Estudiantil (si denuncia un/a estudiante).
- ◇ Dirección de Recursos Humanos (si denuncia un/a funcionario/a).

Para denunciar situaciones de **acoso laboral o discriminación arbitraria** por cualquier otro motivo, puedes dirigirte a (receptores o canalizadores):

- ◇ **Dirección Jurídica de la Universidad.**
- ◇ Decanato de Facultad o Dirección de Instituto.
- ◇ Dirección de Bienestar Estudiantil de Servicios Centrales (si denuncia un/a estudiante).
- ◇ Dirección de Recursos Humanos de Servicios Centrales (si denuncia un/a funcionario/a).

3 Acá podemos asesorar el contenido de tu denuncia, previo a presentarla, además de reibirla y canalizarla.

### Contacto Dirección Jurídica



Servicios Centrales, Torre 15. Av. Diagonal Paraguay 265, piso 4, Oficina 403.

**Fono:** +56229781047 / +56229781135

**Mail:** [direccionjuridica.rectoria@uchile.cl](mailto:direccionjuridica.rectoria@uchile.cl) (genérico DIRJU) / [denuncias@uchile.cl](mailto:denuncias@uchile.cl) (Unidad de Transparencia DIRJU)

### Contacto Dirección de Bienestar Estudiantil

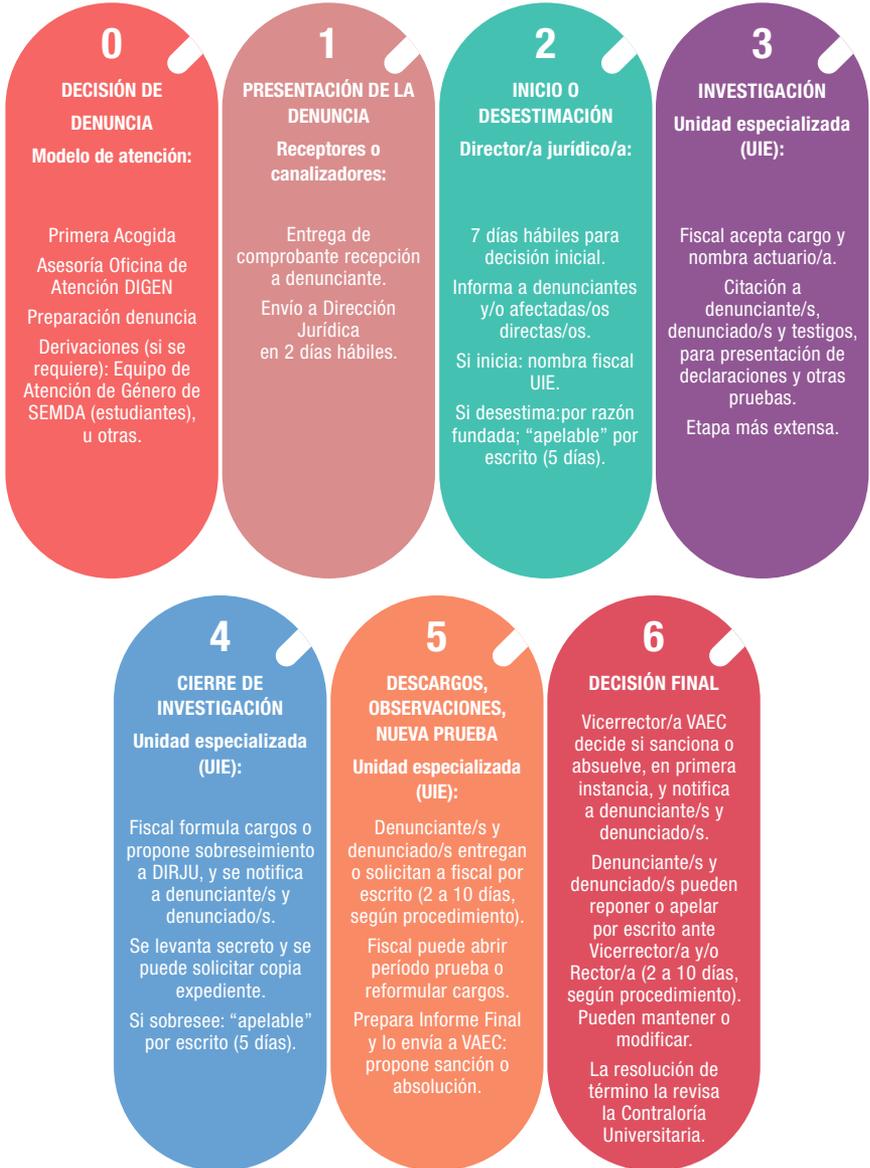


Servicios Centrales, Torre 15. Av. Diagonal Paraguay 265, piso 6, Oficina 606.

**Fono:** +56229782367

**Mail:** [dbe@uchile.cl](mailto:dbe@uchile.cl)

## ETAPAS DEL PROCESO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN



## ¿CUÁLES SON LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y CAUTELARES DURANTE EL PROCESO?

### ***Medidas administrativas de protección<sup>4</sup>***

Es posible solicitar a la autoridad local (Decanatura o Dirección de Instituto o Escuela) estas medidas desde el momento de la denuncia, e incluso antes de presentarla, para resguardar la integridad física y psicológica y los derechos de las personas denunciantes, pero sin afectar de forma intensa el derecho de las personas denunciadas a estudiar o trabajar en la Universidad. Pueden favorecer a las personas afectadas, o bien incidir en las actividades de la persona denunciado, aunque se preferirá esto último, de no afectar derechos. Algunas de estas medidas son:

- ◇ Flexibilidad académica para las personas afectadas (ej. justificación de determinadas inasistencias a clases o evaluaciones, postergación de estudios o interrupción de asignaturas sin reprobarlas).
- ◇ Separación de espacios físicos.
- ◇ Redistribución de horarios.
- ◇ Cambio de sección o asignatura.

### ***Medidas cautelares o preventivas<sup>5</sup>***

Una vez iniciada la investigación, el o la fiscal puede decretar estas medidas, que pueden tener como fin resguardar la integridad física o psicológica y los derechos de las personas afectadas o la eficacia del proceso de investigación, cuando existan antecedentes de que están en riesgo. A diferencia de las medidas provisionales, estas sí pueden restringir ciertos derechos de las personas denunciadas, por lo cual son graduales y deben estar bien fundadas.

En el caso de estudiantes denunciados/as, las aplica la autoridad (Dirección Jurídica o Vicerrector/a de Asuntos Estudiantiles) o el/la Fiscal. Pueden durar hasta el fin del proceso.

Estas medidas fueron ampliadas por el nuevo reglamento estudiantil de 2019. Algunas de estas son<sup>6</sup>:

- 4 Para mayor detalle, revisa el artículo 14 del Protocolo de Actuación 2019, o consulta con tu Encargada/o de Primera Acogida.
- 5 Para mayor detalle, revisa el artículo 13 del Protocolo de Actuación 2019.
- 6 Para mayor detalle, revisa los artículos 23 y 24 del Nuevo Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes de 2019 (en página web DIGEN).

- ◇ Prohibición de acercamiento a determinadas personas en espacios universitarios.
- ◇ Prohibición de asistencia a determinadas actividades o a determinados recintos universitarios.
- ◇ Cancelación de inscripción o de participación en determinadas asignaturas o actividades universitarias.
- ◇ Suspensión preventiva de estudiante denunciado/a, con o sin prohibición de ingreso a espacios universitarios.

En el caso de personas denunciadas funcionarias o académicas, sólo las puede decretar el o la Fiscal. Pueden mantenerse hasta la emisión del informe final o hasta el final del proceso, en caso de que se proponga la destitución. Estas medidas están definidas por el Estatuto Administrativo:

- ◇ Destinación transitoria a otro cargo.
- ◇ Suspensión preventiva de funciones.

---

## ¿LA UNIVERSIDAD PUEDE APLICAR SANCIONES EN ESTOS CASOS? ¿DÓNDE ESTÁN DEFINIDAS LAS SANCIONES?

Al finalizar la investigación, las autoridades de la Universidad pueden decidir **absolver o sancionar** a la persona denunciada. De aplicarse, las sanciones son medidas disciplinarias internas de la Universidad, que están específica y previamente definidas en los reglamentos universitarios estudiantiles o en leyes como el Estatuto Administrativo<sup>7</sup>.

---

7 Las sanciones varían según quién sea la persona denunciada y la fecha de la denuncia; para mayor detalle sobre éstas y las etapas y plazos de los procedimientos revisa:  
a) Estudiantes denunciados/as, antes de septiembre de 2019: Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes de 1993 (sanciones en artículo 26).  
b) Estudiantes denunciados/as, después de septiembre de 2019: Nuevo Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes de 2019 (sanciones en artículos 29 a 31).  
c) Funcionarios/as de planta o contrata: Estatuto Administrativo (sanciones en artículo 121).  
Todas estas normas las encuentras en la página web de DIGEN; puedes solicitar asesoría jurídica en la Oficina de Atención.

## ¿CUÁLES SON LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS?

### *Personas denunciantes, afectadas y denunciadas:*

- ◇ A la confidencialidad y a ser tratado/a con respeto durante todo el proceso.
- ◇ Recibir información sobre las principales etapas del procedimiento y notificación de las decisiones de las autoridades al respecto.
- ◇ Conocer el contenido de la investigación desde la formulación de cargos; realizar observaciones y defensas.
- ◇ Presentar antecedentes y pruebas durante la investigación.
- ◇ Ser oído/a por las autoridades vinculadas con la investigación en las instancias establecidas, realizar solicitudes en cualquier momento (por escrito), y recibir una respuesta fundada.
- ◇ Solicitar reposición y/o apelar si no está de acuerdo con la decisión final.

### *Personas afectadas y/o denunciantes:*

- ◇ Denunciar, sin que ninguna persona intente disuadirla o amenazarla para que no lo haga.
- ◇ Recibir orientación, asesoría y acompañamiento social y/o jurídico.
- ◇ Recibir atención psicológica especializada, si fuese pertinente.
- ◇ No sufrir revictimización: preguntas irrelevantes para el proceso o que afecten su intimidad, repeticiones innecesarias o cuestionamientos a su relato, exposición pública o responsabilización por los hechos denunciados.
- ◇ Recibir información sobre la decisión de iniciar o desestimar la investigación dentro del plazo; si se desestima, a ser informada de las razones fundadas.
- ◇ A presentar recursos si se cierra el caso antes de la decisión final: si se desestima al inicio, o se sobresee durante su desarrollo.

- ◇ A solicitar medidas de reparación al finalizar el procedimiento, si considera que se han afectado sus derechos durante la investigación.
- ◇ A solicitar medidas de protección y/o cautelares, y solicitar su revisión ante nuevos antecedentes o cambio de circunstancias.
- ◇ A contar con defensa jurídica si el caso es tratado en los tribunales de justicia.

### ***Personas denunciadas***

- ◇ A ser considerado/a y tratado/a como inocente, mientras no se pruebe su responsabilidad.
- ◇ A solicitar medidas de reparación al finalizar el procedimiento en caso de ser absuelto/a, si ha estado sujeto/a a medidas cautelares o preventivas que afectaron sus derechos.
- ◇ A denunciar, si se han afectado sus derechos durante el proceso por cualquier persona o autoridad.
- ◇ A denunciar en caso de que se cometan infracciones o conductas constitutivas de delito en su contra, o se expresen o difundan afirmaciones falsas o sin fundamento.

### ***¿Qué hacer en caso de delito penal?***

- ◇ El abuso sexual, la violación, las amenazas, la violencia psicológica habitual (en contexto intrafamiliar) y la violencia física son delitos que se deberían denunciar en Fiscalía, Comisaría de Carabineros o Policía de Investigaciones (PDI). En caso de agresiones físicas o agresiones sexuales recientes, es recomendable ir directamente al Servicio Médico Legal, para denunciar ante los funcionarios policiales de turno y registrar posibles huellas físicas o biológicas. La Universidad puede apoyar la presentación de denuncias si la persona denunciante es mayor de edad y lo autoriza explícitamente.

INFÓRMATE, INVOLÚCRATE, DENUNCIA

# LaChileDiceNO  
al Acoso Sexual

## ¿QUÉ HACER EN CASO DE DELITO PENAL?

El abuso sexual, la violación, las amenazas, la violencia psicológica habitual (en contexto intrafamiliar) y la violencia física son delitos que se deberían denunciar en Fiscalía, Comisarías de Carabineros o Policía de Investigaciones (PDI). En caso de agresiones físicas o agresiones sexuales recientes, es recomendable ir directamente al Servicio Médico Legal, para denunciar ante los funcionarios policiales de turno y registrar posibles huellas físicas o biológicas. La Universidad puede apoyar la presentación de denuncias si la persona denunciante es mayor de edad y lo autoriza explícitamente.

### **Carabineros de Chile**

**133** (genérico) /

**149** (prevención y protección de la familia)

### **Policía de Investigaciones**

**134**

### **Fono Denuncia Seguro (denuncia anónima) del Ministerio del Interior / PDI**

**600 400 0101**

### **Fiscalías del Ministerio Público**

**600 333 0000**

(call center informativo, horario hábil)

### **Denuncia penal on line**

(durante emergencia sanitaria):

[www.fiscaliadechile.cl/Fiscalia/  
quienes/formularios.jsp](http://www.fiscaliadechile.cl/Fiscalia/quienes/formularios.jsp)

### **Portal Mi.Fiscalia/EnLinea**

(revisión on line investigación y causas penales):

[agenda.minpublico.cl/app/fiscalia-en-  
linea/#/login](http://agenda.minpublico.cl/app/fiscalia-en-linea/#/login)

**Servicio Nacional de la Mujer (SERNAMEG).**

**Violencia intrafamiliar o violencia contra las mujeres (24 hrs. /7 d.)**

<https://www.sernameg.gob.cl/>

**1455**

(información y orientación por teléfono fijo o celular)

**+569 9700 7000** (whatsapp)

[www.sernameg.gob.cl/?page\\_id=31155](http://www.sernameg.gob.cl/?page_id=31155)  
(chat)

**Servicio Médico Legal (SML) Metropolitano.**

**Delitos sexuales (24 hrs. / 7 d.)**

**227823602**

Av. La Paz N°1012, Independencia,  
Santiago

Información y atención gratuita a Víctimas / Sobrevivientes de delitos o violencia sexual.

**Programa de Apoyo a Víctimas**

**de Delitos Violentos del Ministerio del Interior**

**600 818 1000**

(Orientación e Información)

[apoyovictimas@interior.gov.cl](mailto:apoyovictimas@interior.gov.cl)

[www.apoyovictimas.cl](http://www.apoyovictimas.cl)

Centros en distintas comunas

**Centro de Atención y Reparación para Mujeres Víctimas/Sobrevivientes de Violencia Sexual del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género**

**Metropolitano**

**226714639 - 226967898**

[cvs.metro@fundacionleonbloy.cl](mailto:cvs.metro@fundacionleonbloy.cl)

Capuchinos N°697, Santiago Centro,  
Metro Santa Ana o Cumming

[www.sernameg.gob.cl/?page\\_id=30023](http://www.sernameg.gob.cl/?page_id=30023)

INFÓRMATE, INVOLÚCRATE, DENUNCIA

#LaChileDiceNO  
al Acoso Sexual



*“La violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. (...) Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia” (Convención de Belém do Pará, 1994)*



UNIVERSIDAD  
DE CHILE



DIRECCIÓN  
DE IGUALDAD  
DE GÉNERO

UNIVERSIDAD DE CHILE

DIRECCIÓN  
DE IGUALDAD  
DE GÉNERO

[HTTPS://DIRECCIONDEGENERO.UCHILE.CL/](https://direcciondegenero.uchile.cl/)

[DIRECCIONDEGENERO@UCHILE.CL](mailto:DIRECCIONDEGENERO@UCHILE.CL)

 DIGEN.UDECHILE  DIGEN.UCHILE  @UCHILE