

**PROMULGA ACUERDO N°2044 DE LA JUNTA DIRECTIVA.**

**APRUEBA NUEVO PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS SOBRE ACTOS ATENTATORIOS A LA DIGNIDAD DE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ**

**DECRETO EXENTO N° 00.361/2021.**

Arica, 17 de mayo de 2021.

Con esta fecha la Rectoría de la Universidad de Tarapacá, ha expedido el siguiente decreto:

**VISTOS:**

Lo dispuesto en el D.F.L. N° 150, de 11 de diciembre de 1981, del Ex Ministerio de Educación; Resolución N°6, de 26 de marzo de 2019, de la Contraloría General de la Republica; Resolución Exenta Universitaria Contral N°0.01/2002, de enero 14 de 2002; Resolución Universitaria Exenta Contral N°0.01/2018, de abril 23 de 2018; el Decreto exento N°00.884/2018, de septiembre 10 de 2018, el Acuerdo N° 2044, de 14 de mayo de 2021, de la Junta Directiva de la Universidad de Tarapacá; los antecedentes adjuntos y las facultades que me confiere el Decreto N° 193, de 08 de junio de 2018, del Ministerio de Educación.

**CONSIDERANDO:**

Que, la Universidad de Tarapacá es una corporación de Derecho Público, autónoma y con patrimonio propio, dedicada a la enseñanza y cultivo superior de las artes, las letras y las ciencias, que goza de una triple autonomía académica, económica y administrativa, creada por el D.F.L.150, de 11 de diciembre de 1981, del Ex Ministerio de Educación Pública.

Que, mediante decreto Exento N°00.884/2018, de 10 de septiembre de 2018, se promulgo el acuerdo N°1902 de la Junta Directiva, en virtud del cual se aprueba el Protocolo de Actuación ante denuncias sobre actos atentatorios a la dignidad de los miembros de la comunidad de la Universidad de Tarapacá.

Que, habiendo transcurrido más de dos años desde la promulgación de dicho instrumento, la Dirección de Equidad de Género ha considerado pertinente la actualización del mismo y su perfeccionamiento, para lo cual se han realizado jornadas de trabajo triestamental con el objeto de analizar su aplicación y, eventualmente, elaborar propuestas de mejoras del mismo. Así es como, teniendo presente el compromiso con el perfeccionamiento de una sociedad justa, humanista y democrática, donde prime el

pluralismo, la tolerancia y la diversidad, se establecieron una serie de conclusiones y propuestas de mejoras, que redundaron en la construcción de un nuevo instrumento.

Que en sesión ordinaria de la Junta Directiva, celebrada el día 14 de mayo de 2021, se acuerda, a proposición del Rector, con apoyo de la Vicerrectoría de Desarrollo Estratégico, aprobar un nuevo Protocolo de Actuación ante denuncias sobre actos atentatorios a la dignidad de los miembros de la comunidad de la Universidad de Tarapacá.

**DECRETO:**

1.- Promulgase el Acuerdo N°2044 de la Junta Directiva de la Universidad de Tarapacá, adoptado en sesión extraordinaria N°188, celebrada con fecha 14 de mayo de 2021, que se transcribe de la siguiente manera:

**“ACUERDO 2044**

Por unanimidad de los Directores presentes: sr. Pablo Arancibia Mattar, sra. Yuny Arias Córdova, sra. Elizabeth Bastías Marín, sr. Horacio Díaz Rojas, Jorge Toloza Humeres, sr. Jaime Torrealba y sr. Cristian Sayes Maldonado, se acuerda, a proposición del Rector Dr. Emilio Rodríguez Ponce, con apoyo de la Vicerrectoría de Desarrollo estratégico, aprobar el nuevo **Protocolo de Actuación ante denuncias sobre actos atentatorios a la dignidad de los miembros de la comunidad de la Universidad de Tarapacá**, documento compuesto de 14 (catorce) páginas, rubricadas por la sra. Secretaria y que forma parte integrante del presente acuerdo.”

2.- Déjese sin efecto el Decreto Exento N°00.884/2018, de 10 de septiembre de 2018.

3.- Publíquese en el sistema informático conforme lo señala el artículo 7° de la Ley 20.285 de 2008, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, sobre acceso a la información pública.

Anótese, y remítase a la Contraloría de la Universidad, para su control y registro. Comuníquese una vez tramitado totalmente el acto.



ERP.PLC.frr.-

*Handwritten signature of Paula Lepé Caiconte*



*Handwritten signature of M. M. M.*



**EMILIO RODRIGUEZ PONCE**  
Rector

3 4 JUN 2021



UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ  
*Universidad del Estado*

UNIVERSIDAD DE TARAPACA  
JUNTA DIRECTIVA  
ARICA - CHILE

## **CERTIFICADO**

La Secretaria de la Universidad de Tarapacá que suscribe, certifica que en reunión ordinaria N° 188 de Junta Directiva, realizada el 14 de mayo de 2021, se adoptó el siguiente acuerdo:

### **“ACUERDO 2044**

Por unanimidad de los Directores presentes: sr. Pablo Arancibia Mattar, sra. Yuny Arias Córdova, sra. Elizabeth Bastías Marín, sr. Horacio Díaz Rojas, Jorge Toloza Humeres, sr. Jaime Torrealba y sr. Cristian Sayes Maldonado, se acuerda, a proposición del Rector Dr. Emilio Rodríguez Ponce, con apoyo de la Vicerrectoría de Desarrollo estratégico, aprobar el nuevo Protocolo de Actuación ante denuncias sobre actos atentatorios a la dignidad de los miembros de la comunidad de la Universidad de Tarapacá, documento compuesto de 14 (catorce) páginas, rubricadas por la sra. Secretaria y que forma parte integrante del presente acuerdo.”

ARICA, 14 de mayo de 2021.



**PAULA LEPE CAICONTE**  
Secretaria de la Universidad

PLC/plc



UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ  
*Universidad del Estado*



## PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS SOBRE ACTOS ATENTATORIOS A LA DIGNIDAD DE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ

### Título I. Preámbulo

En 2018 la comunidad de la Universidad de Tarapacá, tras un proceso colaborativo y participativo encabezado por la mesa de trabajo “Mujeres, Equidad y Universidad”, creada mediante Decreto Exento N°00.490/2018 con fecha 29 de mayo de 2018, concluyó que era necesario contar con un instrumento que estableciera un modo de actuación ante actos atentatorios a la dignidad de las personas, incluyendo el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria, de manera de facilitar el proceso de investigación sanción de los mismos y que, al mismo tiempo, promoviera su prevención.

El protocolo de actuación fue instalado mediante el Decreto Exento N°00.884/2018 que promulgó el acuerdo N° 1902 de la Junta Directiva, que aprobó el protocolo de actuación. La finalidad del protocolo fue fijar altos estándares en las materias antes mencionadas y un riguroso procedimiento que minimizara la ocurrencia de hechos que configuran atentados a la dignidad humana, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria, a través de un procedimiento mediante el cual se pudieran facilitar y formalizar los instrumentos de denuncia e investigación para todas las personas que conforman la Universidad de Tarapacá, asegurando un procedimiento oportuno, transparente, diligente y eficaz, a través del establecimiento de condiciones para la denuncia y su tratamiento y, al mismo tiempo, comprometiendo acciones para laforación y capacitación en derechos humanos y género para contribuir a una comunidad universitaria basada en el buen trato y respeto mutuo entre todas y todos.

En 2020, a dos años de la promulgación del protocolo de actuación, se hizo necesario revisar la implementación del instrumento, por lo que la Dirección de Equidad de Género presentó una propuesta para la conformación de una comisión triestamental, cuya creación fue aprobada mediante Resolución Exenta VRD N°0.001/2021 con fecha 11 de enero de 2021. Esta comisión sesionó los días 4, 5, 6 y 11 de enero de 2021, teniendo como objetivo analizar el protocolo vigente y proponer modificaciones que perfeccionaran el instrumento, de





UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ  
*Universidad del Estado*



manera participativa y amplia, respondiendo al compromiso institucional de erradicar todas aquellas prácticas que atenten contra la dignidad de las personas y de avanzar hacia una institución que respete los derechos humanos de todas y todos quienes componen la comunidad universitaria.

## Título II. Conceptos/Definiciones

Para identificar los actos que atenten contra la dignidad de las personas sin limitar la ocurrencia de otras acciones que afecten a integrantes de la comunidad universitaria, para efectos del presente protocolo, y según lo establecido en la normativa nacional e internacional, se entenderá por:

Violencia de género: "Desde la perspectiva de género, la violencia de género responde a un fenómeno estructural para el mantenimiento de la desigualdad entre los sexos. Es una forma de ejercicio del poder para perpetuar la dominación sexista" (Osborne, 2009, p. 48).

Acoso sexual: "entendiéndose por tal 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. (art. 2 ley N°20005, 2005)

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". (art.2 Código del Trabajo, 2020)

Discriminación arbitraria: "Se 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, maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad". (art. 2 Ley N° 20.609, 2012)







UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ  
*Universidad del Estado*



Violencia contra la mujer: “Se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”. (art. 1 *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la mujer*, Asamblea General de la ONU, 1993)

Violencia de género digital: “La violencia de género digital, o en línea, refiere a actos de violencia de género cometidos instigados o agravados, en parte o totalmente, por el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), plataformas de redes sociales y correo electrónico. Estas violencias causan daño psicológico y emocional, refuerzan los prejuicios, dañan la reputación, causan pérdidas económicas y plantean barreras a la participación en la vida pública y pueden conducir a formas de violencia sexual y otras formas de violencia física” (Association for Progressive Communications. *Technology-related violence against women*, A briefing paper, 2015).

Bullying: “conjunto de comportamientos físicos y/o verbales que una persona o grupo de personas, de forma hostil y abusando de un poder real o ficticio, dirige contra un compañero/a de forma repetitiva y duradera con la intención de causarle daño”. (Olweus, 1993)

Acoso Escolar: “Toda acción u omisión constitutiva de agresión u hostigamiento reiterado, realizada fuera o dentro del establecimiento educacional por estudiantes que, en forma individual o colectiva, atenten en contra de otro estudiante, valiéndose para ello de una situación de superioridad o de indefensión del estudiante afectado, que provoque en este último, maltrato, humillación o fundado temor de verse expuesto a un mal de carácter grave, ya sea por medios tecnológicos o cualquier otro medio, tomando en cuenta su edad y condición.” (art. 16 B Ley N° 20536, 2011)

### **Título III. Disposiciones generales**

#### Artículo 1° Disposiciones preliminares

Las normas del presente protocolo serán sancionadas conforme a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en cada caso, en especial los Estatutos de la Universidad de Tarapacá, el Estatuto Administrativo, la Ordenanza de Sumario Administrativo para los Funcionarios/as de la Universidad de Tarapacá y la Ordenanza de Disciplina Estudiantil de la Universidad de Tarapacá, así como de cualquier otra normativa que se encuentre vigente.





UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ  
*Universidad del Estado*



Las disposiciones contenidas en el presente Protocolo no constituyen en caso alguno una limitación al ejercicio de la libertad de cátedra, entendida como una determinación de las garantías constitucionales de la libertad de expresión y de libertad de enseñanza, las que sin embargo deberán interpretarse armónicamente con el debido respeto a los demás derechos constitucionales reconocidos, en especial considerando el principio de igualdad y no discriminación que emerge de los tratados internacionales, evitando un ejercicio abusivo del derecho.

### Artículo 2° Ámbito de aplicación

El presente protocolo se aplicará a toda la comunidad universitaria ante denuncias relativas a actos atentatorios a la dignidad de las personas, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria ocurridos en recintos y dependencias universitarias, tales como campos clínicos, laboratorios, centros de práctica profesional u otros recintos o actividades análogas; sea que las acciones atentatorias a la dignidad se produzcan de manera vertical u horizontal, entre personas del mismo estamento o distinto, siempre que sean parte de la comunidad universitaria.

A las personas que, sin tener la calidad de funcionario/a, presten servicios o desarrollen actividades en los campus y dependencias de la Universidad en calidad de honorarios, investigadores, contratistas, subcontratistas o condiciones similares, les resultará aplicables medidas o sanciones que contemplen los respectivos convenios, sin perjuicio de las eventuales denuncias o acciones por responsabilidad civil o penal sobre los hechos que los involucren y, cuando corresponda, la observancia del principio de probidad administrativa. De todo lo anterior, deberá dejarse expresa constancia en las respectivas bases de los procesos de compra, cuando corresponda.

### Artículo 3° Mediación

En aquellos casos que constituyan conflictos de convivencia universitaria y que no impliquen actos atentatorios a la dignidad de las personas, tales como el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria, la Dirección de Equidad de Género, instruida por alguna de las autoridades descritas en el artículo 7° del presente protocolo, deberá promover espacios de mediación con el objetivo de facilitar los diálogos transversales en igualdad de condiciones en un marco del respeto. Estas mediaciones serán coordinadas con la Dirección de Gestión de Personas y Bienestar Laboral o la Dirección de Asuntos Estudiantiles, según sea el caso.





UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ  
*Universidad del Estado*



En todos aquellos actos que sean regulados por el presente protocolo y que atenten contra la dignidad de las personas existe una prohibición de mediación.

#### Artículo 4° Denuncias

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

- 1) Antecedentes e identificación de la persona afectada o denunciante.
- 2) Información de la persona denunciada.
- 3) Unidad o carrera donde presta servicios o desarrolla actividades universitarias, considerando que la persona denunciada puede desarrollar actividades académicas o de gestión.
- 4) Relatos de los hechos, descripción del espacio/lugar donde se produjeron y pruebas si las hubiere.
- 5) Medio de notificación preferente.

La acción disciplinaria prescribe dentro del plazo de 4 años contados desde el día en que se hubiere incurrido en la acción u omisión que vulnera la dignidad de las personas. En el caso de existir hechos constitutivos de delitos, como por ejemplo abuso sexual, lesiones o violación, la acción disciplinaria prescribirá junto a la acción penal, la que para los ejemplos descritos es de 5 años.

#### Artículo 5° Del/la denunciante

Las denuncias contra funcionarios académicos/as, de gestión, o contra estudiantes por conductas constitutivas de actos atentatorios a la dignidad de las personas, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria, podrán ser presentadas por cualquier persona, ya sea que pertenezca o no a la comunidad universitaria. Siempre que un tercero denuncie alguna de las conductas objeto del presente Protocolo, y antes de instruir un eventual procedimiento disciplinario, la autoridad competente deberá informar sobre tal denuncia a la persona afectada por tales acciones, evitando inquirir sobre la ocurrencia o veracidad de los hechos.

Con todo, la opinión de la persona afectada directamente no resultará vinculante para determinar la procedencia del respectivo procedimiento disciplinario, y la autoridad respectiva deberá estimar si procede o no, aun cuando la persona afectada directamente no consienta en dicha decisión. El acto administrativo que eventualmente se emita en la







UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ  
*Universidad del Estado*



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. Lo anterior radica en el fin último de este instrumento, que es el cambio de la cultura institucional para el respeto de la igualdad y no discriminación.

#### Artículo 6° Obligación de denunciar

Si la denuncia se refiriera a crímenes o simples delitos, como, por ejemplo, lesiones, abuso sexual o violación, estos deberán denunciarse, a su vez, ante el organismo pertinente, en los términos de la obligación establecida en el artículo 61, letra k) del Estatuto Administrativo, pudiendo consultar para tales efectos a la Dirección de Asuntos Legales de la Universidad. Con todo, la procedencia de instruir procedimientos disciplinarios será independiente de la eventual existencia de responsabilidad civil o penal, por lo que la denuncia de hechos que pudieran revestir caracteres de delitos ante otros organismos, no obstará la responsabilidad administrativa o estudiantil que pueda corresponder a los/as involucrados/as.

#### Artículo 7° Recepción, análisis y derivación de las denuncias

Las denuncias sobre las materias o causales reguladas en el presente Protocolo, deberán ser presentadas únicamente ante la Dirección de Equidad de Género, la cual concentrará las denuncias para su registro, seguimiento y derivación a las autoridades competentes. Recibida la denuncia, en los términos dispuestos en el inciso anterior, la Dirección de Equidad de Género analizará los antecedentes remitidos con el objetivo de elaborar un informe técnico en plazo de 3 días hábiles, verificando el correcto cumplimiento de los requisitos mínimos descritos en el artículo 4°, con el fin de asesorar a las autoridades competentes respecto de las materias contenidas en las denuncias y su posterior consecución.

La Dirección de Equidad de Género no ingresará al fondo de la materia, remitiéndose sólo a la verificación del contenido mínimo de la denuncia y tendrá la obligación de derivar a la autoridad con potestades disciplinarias según corresponda. La denuncia con el informe técnico deberá ser enviada en un plazo no mayor de 6 días hábiles.

La derivación se realizará según las siguientes reglas de competencia:

- Denuncia entre estudiantes: conocerá el Decano/a de la facultad.





UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ  
*Universidad del Estado*



- Denuncia entre estudiantes de distintas facultades o sedes: conocerá el Vicerrector/a Académico/a.
- Denuncia entre estudiantes y académicos/as o funcionarios/as de gestión: conocerá el/la Rector/a.
- Denuncia entre funcionarios/as académicos/as y de gestión: conocerá el/la Rector/a.

La unidad referida deberá entregar al/la denunciante una copia de la denuncia, haciendo constar fecha de su recepción, y remitirla a la autoridad competente conforme a lo señalado en el inciso precedente. Además, la Dirección de Equidad de Género deberá mantener una casilla de correo, formulario electrónico o mecanismos virtuales análogos para recibir las denuncias, los que estarán disponibles en el sitio web institucional y procurarán, en todo caso, asegurar la debida protección de la confidencialidad.

#### **Título IV. Proceso de investigación**

##### Artículo 8° Principios del procedimiento

Durante todo el procedimiento se deberán respetar los principios de contrariedad, imparcialidad, impugnabilidad y debido proceso que rigen en la Administración del Estado y en el ordenamiento jurídico vigente. En especial, se debe respetar la confidencialidad de la información, obligación que radica en toda la comunidad universitaria, con especial atención a los datos de las personas denunciantes y/o afectadas, denunciado/a y testigos. La Universidad de Tarapacá, a través de sus unidades especializadas, deberá resguardar el respeto a la intimidad y los derechos que le asisten, evitando la vulneración a la dignidad y la revictimización de las personas involucradas, impidiendo la reiteración de los hechos, la exposición de los datos personales u otros que permitan su identificación.

##### Artículo 9° Decisión frente a denuncias

Frente a la recepción de una denuncia en los términos del presente protocolo, las autoridades singularizadas en el artículo 7°, en un plazo máximo de 10 días hábiles de acuerdo al mérito de los antecedentes, y ajustándose a la normativa antes enunciada, podrán resolver lo siguiente:

1. Desestimar la denuncia por no cumplir con los requisitos exigidos o por ser evidente que lo planteado no resulta pertinente al ámbito de aplicación del presente





UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ  
*Universidad del Estado*



- protocolo de actuación. Con todo, la desestimación deberá constar por escrito, debidamente fundada.
2. Disponer la instrucción de un sumario o investigación sumaria según sea el caso. Instruido el procedimiento disciplinario, la autoridad singularizada en el artículo 7° deberá remitir copia del acto administrativo que inicia el procedimiento a la Dirección de Equidad de Género para el debido seguimiento, acompañamiento y cumplimiento según lo establecido en el artículo 14° del presente instrumento.
  3. Solicitar mayor información. Si del mérito de los antecedentes no resulta posible determinar con exactitud la procedencia de instruir o no un procedimiento disciplinario por los hechos denunciados, la autoridad podrá remitir los antecedentes a la Dirección de Equidad de Género para que se desplieguen medidas tendientes a indagar mayor información sobre lo ocurrido. Con todo, esta solicitud no puede exceder del plazo de 10 días hábiles.
  4. En aquellos casos donde sea posible proponer un espacio de mediación, la autoridad correspondiente podrá remitir los antecedentes a la Dirección de Equidad de Género para coordinar este espacio de resolución de conflictos en los términos señalados en el artículo 3° de este protocolo.

#### Artículo 10° Revisión de Rectoría

Ante la desestimación de la denuncia, o ante la ausencia de respuesta dentro del plazo de 10 días hábiles, contados desde que ésta haya sido remitida a la autoridad, el Rector – a petición del/la denunciante o del/la afectado/a- podrá sugerir a la autoridad respectiva, una revisión de la decisión o una determinación específica respecto de esta. Para estos efectos, contará con la orientación de la Dirección de Asuntos Legales o la Dirección de Equidad de Género.

#### Artículo 11° Del procedimiento de la investigación

Los procedimientos disciplinarios, ya sean sumarios o investigaciones sumarias, serán aquellos que busquen determinar responsabilidad administrativa o estudiantil respecto de actos que atenten contra la dignidad de las personas de la comunidad universitaria, incluido el acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria.

Estos procedimientos serán llevados a cabo por un/a fiscal o investigador/a preferente, con formación en perspectiva de Derechos Humanos demostrable o con experiencia en la materia, quien tendrá a su cargo la función de realizar las gestiones necesarias para





UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ  
*Universidad del Estado*



determinar la efectividad de los hechos o acciones que sean reguladas por este protocolo y la participación de las personas denunciadas en tales actuaciones.

En aquellos casos en que el/la fiscal preferente tenga un grado menor de la persona que apareciere involucrado/a en los hechos investigados, esté podrá ser designado como actuario/a, prestando asistencia al fiscal con igual o mayor grado que se designe por la autoridad. A su vez el actuario/a asumirá la calidad de ministro de fe y certificará todas las actuaciones del sumario. Así mismo, en aquellos casos donde se instruya una investigación sumaria, este profesional preferente actuará como investigador/a.

Las/os fiscales o investigadores preferentes, deberán recibir de forma permanente formación en acoso laboral, acoso sexual, discriminación arbitraria y convivencia estudiantil, la cual será proporcionada por la Dirección de Gestión de Personas y Bienestar Laboral, Dirección de Equidad de Género y Dirección de Asuntos Estudiantiles, según corresponda.

La Dirección de Equidad de Género será la encargada de generar la nómina de fiscales e investigadores preferentes, los cuales podrán ser designados por la autoridad del artículo 7° para los procedimientos disciplinarios que emergen de este protocolo.

#### Artículo 12° Plazos del procedimiento

Instruido el procedimiento disciplinario por la autoridad correspondiente, los/las fiscales o investigadores designados, según sea el caso, procurarán respetar los plazos existentes en la normativa vigente, y no podrán exceder a 60 días hábiles según corresponda y sus respectivas excepciones fijadas para cada procedimiento administrativo.

El no cumplimiento de este plazo o de cualquier otro establecido en este protocolo, constituye infracción a lo dispuesto en el artículo 84 letra e) del Estatuto Administrativo.

#### Artículo 13° Obligación de supervigilancia

En virtud del principio de control que opera en los Órganos de Administración del Estado, las autoridades con potestad disciplinaria tendrán la obligación de supervigilar el desarrollo efectivo del procedimiento establecido en este protocolo con el fin de que se sustente en un plazo prudente.

Además, la Dirección de Equidad de Género tendrá la obligación de supervisar el cumplimiento de los plazos y principios que regulan los procedimientos disciplinarios,





UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ  
*Universidad del Estado*



pudiendo solicitar a la autoridad competente, en conjunto con la Dirección de Asuntos Legales las medidas necesarias para agilizar el procedimiento o las actuaciones accesorias que de él se iniciaran con el objetivo de resguardar la dignidad de los/las intervinientes.

#### Artículo 14° Notificaciones y comunicaciones

Deberá notificarse al/la denunciante y/o al/la afectado/a por los hechos denunciados, toda decisión que disponga o desestime la instrucción de un sumario administrativo o de una investigación sumaria, según corresponda, y sobre los actos terminales que eventualmente se dicten en dichos procedimientos disciplinarios, los cuales deberán notificarse a la Dirección de Equidad de Género.

Considerar lo establecido en el inciso 2° del artículo 49 de la Ley N° 21.094 que establece: *“Además, en los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado.”*

Las comunicaciones referidas en el presente artículo deberán practicarse en un plazo de 2 días hábiles desde la fecha de la total tramitación del acto respectivo e informar, al menos, la fecha de la aceptación del cargo de la fiscal/a o investigador/a, nombre de este/a y plazo estimado del procedimiento, procurando la debida protección de datos personales de los involucrados según lo indicado en el artículo 8° de este protocolo.

Estas notificaciones deberán practicarse a través de los medios que hayan informado para estos efectos el/la denunciante y/o quienes se hayan visto afectados/as, preferentemente mediante mecanismos electrónicos.

#### Artículo 15° Medidas provisorias

La autoridad correspondiente o el/la fiscal o investigador/a preferente, según cada caso, podrá adoptar medidas preventivas que resulten precedentes y que lo ameriten, antes de la eventual iniciación del procedimiento disciplinario o en la etapa de investigación. Estas podrán ser, por ejemplo, la suspensión de funciones o la destinación transitoria a otros cargos dentro de la misma institución y ciudad para el caso de funcionarios/as, o la suspensión preventiva respecto de estudiantes. Estas medidas serán informadas a Rectoría, Vicerrectoría Académica y/o a la Dirección de Gestión de Personas y Bienestar. Estas







UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ  
*Universidad del Estado*



medidas no podrán causar perjuicio de difícil o imposible reparación o implicar violación o afectación de derechos amparados por la Constitución o las leyes.

Las referidas medidas deberán adoptarse por escrito, indicando los motivos fundados, y quedarán sin efecto si no se inicia el procedimiento disciplinario en el plazo de 15 días hábiles desde que hayan surtido efecto, si se desestima iniciar dicho procedimiento o si la decisión que disponga su iniciación no contenga pronunciamiento expreso de las mismas.

La Dirección de Equidad de Género será la encargada de llevar un registro actualizado de cada una de estas medidas.

#### Artículo 16° Denuncias falsas y obstrucción al procedimiento

En caso de existir y comprobar la concurrencia de denuncias falsas que afecten a personas de la comunidad universitaria, se podrá iniciar un procedimiento disciplinario con el fin de determinar la responsabilidad administrativa o estudiantil que corresponda. Al mismo tiempo producirá responsabilidad administrativa para aquellas personas que usaren maliciosamente este protocolo o hubieren vertido dichos falsos en la etapa correspondiente del procedimiento o dificulten el desarrollo del mismo.

#### Artículo 17° Prohibición de represalias

La Universidad de Tarapacá establece la prohibición de cualquier tipo de represalias en contra de las/os denunciantes y/o víctimas en el ámbito laboral, académico y estudiantil garantizando el legítimo derecho a la igualdad y equidad de oportunidades, y a permanecer en espacios libres de violencia de género. Las sanciones aplicadas en virtud de investigaciones originadas por aplicación de este protocolo serán aquellas que establezca el Estatuto Administrativo, la Ordenanza Estudiantil y toda la normativa vigente.

#### Artículo 18° Del registro estadísticas e informes periódicos

La Dirección de Equidad de Género deberá llevar registro de las decisiones adoptadas respecto de las denuncias sobre actos atentatorios a la dignidad de las personas, incluido el acoso sexual, acoso laboral y la discriminación arbitraria.

En cumplimiento de sus funciones, la Dirección de Equidad de Género deberá generar estadísticas e informes periódicos respecto de los actos administrativos referidos en el presente protocolo.





UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ  
*Universidad del Estado*



#### Artículo 19° Sanciones Administrativas

Las sanciones o medidas administrativas que se encuentran en los Estatutos de la Universidad de Tarapacá, el Estatuto Administrativo, la Ordenanza de Sumario Administrativo para los Funcionarios de la Universidad de Tarapacá y la Ordenanza de Disciplina Estudiantil de la Universidad de Tarapacá, y aplicables en cada caso en virtud del procedimiento correspondiente, serán en el caso de funcionarios/as: la censura, la multa, la suspensión del empleo desde treinta días a tres meses y la destitución. Para el caso del estamento estudiantil serán: amonestación verbal, amonestación por escrito, la pérdida de beneficios académicos, la suspensión de la calidad de alumno regular y la expulsión de la Universidad, según sea el caso y en concordancia con la normativa vigente.

#### Artículo 20° Unidad de acompañamiento

La Dirección de Equidad de Género, entregará acompañamiento y asesoría a aquellas personas que hayan sido víctimas de actos que atenten contra su dignidad, procurando proveer información suficiente sobre los derechos que poseen las personas afectadas en cada etapa del proceso, asesorar y orientar en la formulación de denuncias u otros escritos del procedimiento disciplinario, y realizar las derivaciones cuando sea procedente.

En el caso de acoso laboral, la Dirección de Gestión de Personas y Bienestar Laboral en coordinación con la Dirección de Equidad de Género gestionará el acompañamiento para los/las denunciantes y/o afectados/as.

Al mismo tiempo, se considerarán mecanismos de derivación para proveer asistencia médica o psicológica, social y/o jurídica.

#### Artículo 21° Acompañamiento para personas denunciadas

La Dirección de Equidad de Género realizará las derivaciones de las/los denunciados a las direcciones que correspondan. Si el denunciado es alumno/a de la Universidad de Tarapacá se derivará para una mejor intervención a la Dirección de Asuntos Estudiantiles. En el caso de que el denunciado/a sea funcionario/a de la institución, se realizará la derivación a la Dirección de Gestión de Personas y Bienestar Laboral para su debida atención.

### **Título V. Recursos**





UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ  
*Universidad del Estado*



### Artículo 22° Recursos

En contra de las decisiones adoptadas respecto de las denuncias que se interpongan en el marco del presente protocolo, procederán los eventuales recursos o acciones administrativas o judiciales, en especial aquellos establecidos en la Ley N° 19.880 y aquellos que procedan en conformidad a la Constitución Política de la República y la ley, por la legalidad o mérito de las actuaciones dictadas conforme a él.

## **Título VI. Acciones complementarias**

### Artículo 23° Capacitación y Prevención

La Dirección de Equidad de Género realizará acciones para prevenir en la comunidad universitaria la ocurrencia de prácticas que atenten contra la dignidad de las personas, diseñará, elaborará y ejecutará acciones de formación, sensibilización y prevención para toda la comunidad universitaria.

Para estos efectos, la Dirección de Equidad de Género en coordinación con la Dirección de Gestión de Personas y Bienestar Laboral y la Dirección de Asuntos estudiantiles elaborarán un manual de buenas prácticas, el cual será distribuido a toda la comunidad universitaria al inicio de cada año académico.

### Artículo 24° Promoción y difusión

Para la difusión del protocolo se utilizarán aquellos medios digitales y materiales disponibles en la universidad. A través de productos gráficos y visuales, diseñados bajo el alero de la Dirección de Equidad de Género, se difundirá el instrumento con el fin de ejecutarlo en todos los espacios universitarios. Las acciones antes descritas serán planificadas y coordinadas desde la Dirección de Equidad de Género y su implementación deberá incluir a todas las direcciones y unidades de la Universidad de Tarapacá.

## **Título VII. Disposiciones finales**

### Artículo 25° Crea coordinación en Dirección General de Sede





**UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ**  
*Universidad del Estado*



Se creará en la Dirección General de Sede Iquique la Coordinación de la Dirección de Equidad de Género, la cual tendrá la función de cumplir con lo dispuesto en el artículo 7° de este instrumento. Esta coordinación tendrá las funciones de acompañamiento, orientación y otras gestiones vinculadas con la Dirección de Equidad de Género.

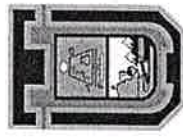
#### Artículo 26° Interpretación del protocolo

Las situaciones no contempladas en el presente protocolo y sus modificaciones, o aquellas que tengan el carácter de excepcional o especial, y las dificultades de interpretación y/o aplicación de sus normas, serán resueltas por el/la Rector/a de la Universidad.

#### Artículo 27° Evaluación del instrumento

El presente protocolo será evaluado cada dos años por una comisión designada por el Rector/a de la Universidad de Tarapacá.





**UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ**  
*Universidad del Estado*



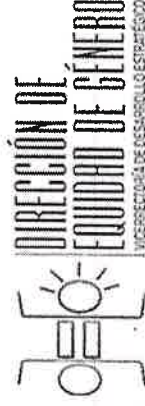
# Presentación a la Honorable Junta Directiva

# proceso de modificación del protocolo de

# actuación frente a actos que atentan contra

# la dignidad

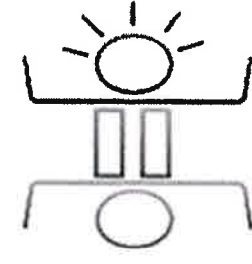
14 de mayo de 2021



Dra. Jennifer Peralta Montecinos  
Vicerrectora de Desarrollo Estratégico



# DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO



DIRECCIÓN DE  
EQUIDAD DE GÉNERO  
VICERRECTORÍA DE DESARROLLO ESTRATÉGICO

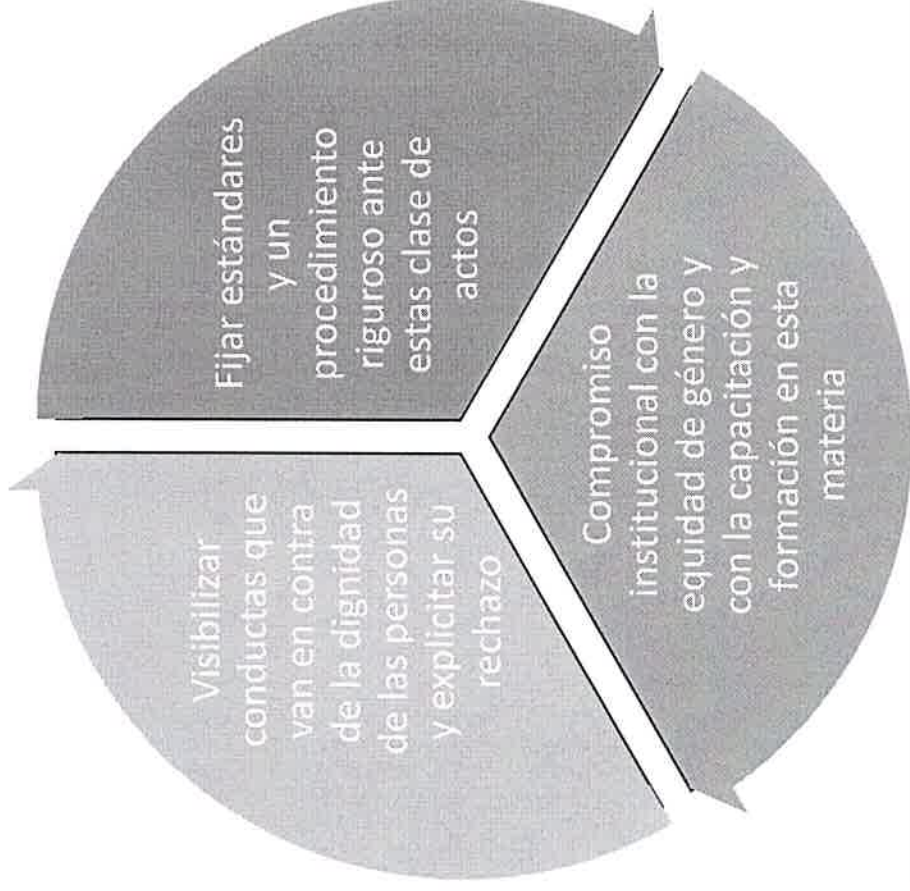
***“Compromiso con el perfeccionamiento  
de una sociedad justa, humanista y  
democrática.”***

La Universidad de Tarapacá se compromete a garantizar un ambiente institucional donde prime el pluralismo, la tolerancia y la diversidad

- La solidaridad y la inclusión
- El respeto por la dignidad
- La perspectiva de género y
- Los derechos fundamentales de las personas, con independencia de su origen y condición, formando profesionales y ciudadanos aptos para el perfeccionamiento de la sociedad.

# ¿Por qué contar con un protocolo?

Aprobado mediante Decreto Exento N° 884/2018 de fecha 10 sept. 2018



Busca implementar un estándar de comportamiento acorde al respeto y a los Derechos Humanos

# Jornadas de trabajo triestamental de modificación de protocolo de actuación

Día	Lunes 04 de enero	Martes 05 de enero	Miércoles 06 de enero	Lunes 11 de enero
Nº Asistentes	37	34	35	27

Objetivo	Presentación de jornadas de trabajo y nudos críticos del protocolo vigente	Análisis de instrumento vigente y propuesta	Exposición de propuesta de modificación de protocolo	Presentación de propuesta de modificación de protocolo con aportes realizados en jornadas de trabajo.
----------	--	---	--	---

# Cuadros comparativos de Protocolo

## ASPECTOS GENERALES

Protocolo Vigente	Propuesta
No existe descripción de actos denunciables	Lista de conceptos que describen conductas que se pueden denunciar (no es una lista restrictiva)
No se especifica autoridad que conocerá cada denuncia en relación con su estamento	Especificación de qué autoridad con potestad disciplinaria conoce cada denuncia en relación al estamento
Inexistencia de unidad de acompañamiento	Se crea unidad de acompañamiento con profesionales especializadas en género. Actualmente abogada y trabajadora social
Escasas facultades DEGEN. Sólo registro y derivación	Creación de nuevas facultades a DEGEN como: concentración de denuncias, supervigilancia de plazos y ejecución del instrumento.

## PROCEDIMIENTO

### Protocolo Vigente

### Propuesta

Incumplimiento de principio de confidencialidad

Como DEGEN concentra denuncias se restringen las otras unidades de su conocimiento.

Falta de mecanismos previos de solución de conflictos que no tengan que ver con violencia de género.

Se establece posibilidad de mediación en aquellos casos que no sean violencia de género o vulneración a la dignidad.

Inexistencia de fiscales con formación en género

Se determinan fiscales o investigadores/as con formación en perspectiva de género, creando lista de prelación en DEGEN

Incumplimiento de plazos previstos en protocolo

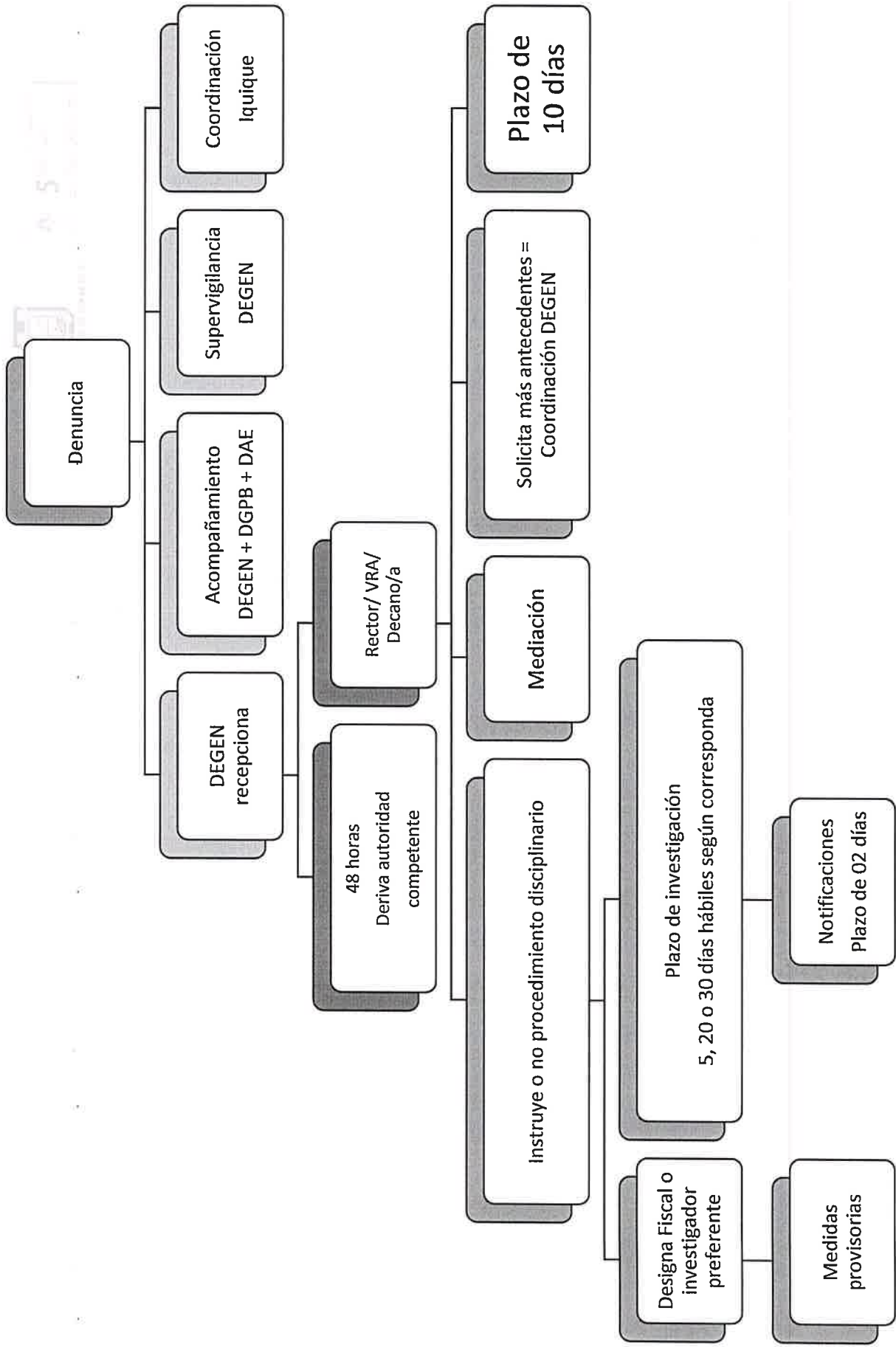
Se establece además la posibilidad de iniciar procedimiento disciplinario por incumplimiento de algunas de las obligaciones del instrumento

Análisis de expediente por parte de DAL

Se prohíbe el juicio previo de denuncia, para no intervenir el debido proceso disciplinario

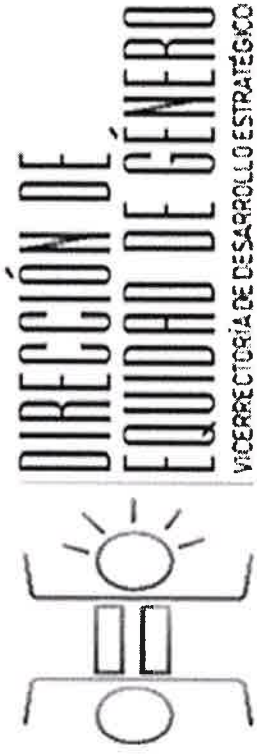


Protocolo Vigente	Propuesta
Notificaciones de actos terminales a los y las denunciantes	Notificaciones virtuales y coordinación DEGEN con Secretaría
Omisión de denuncias falsas	Incorpora la denuncia falsa y la responsabilidad administrativa o estudiantil que genera su interposición
No considera acciones de represalias	Se incorpora la prohibición de represalias
Acciones complementarias restringidas	Se amplían las acciones complementarias de promoción, prevención y difusión
No contempla evaluación del instrumento	Incorpora un sistema de evaluación triestamental del protocolo cada 2 años
No se incluyen facultades para Sede Iquique	Crea coordinación DEGEN en Sede Iquique





**UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ**  
*Universidad del Estado*



Vicerrectoría de Desarrollo Estratégico