

PROTOCOLO REVISADO POR LA MESA TRIESTAMENTAL AMPLIADA

DECRETO EXENTO N°.-



REF.: Crea Comisión de Atención de Denuncias de Acoso Laboral, Sexual y Discriminación Arbitraria al Interior de la Universidad de La Serena, Reglamenta Procedimiento y Complementa Disposiciones del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la Universidad.

LA SERENA, XX de xx de 2017.-

VISTOS: El D.F.L. N° 12, de 10 de marzo de 1981, del Ministerio de Educación, que crea la Universidad de La Serena; lo dispuesto en el N° 2 del artículo 11° y las letras a) y n) del artículo 12° del D.F.L. N°158, de 11 de diciembre de 1981, del Ministerio de Educación, que aprueba el Estatuto Orgánico de la Corporación; las facultades que me otorga el Decreto Supremo N° 418 de 17 de octubre de 2014, del Ministerio de Educación; la Resolución N° 1600, de 30 de octubre de 2008, de la Contraloría General de la República, que establece normas sobre la exención del trámite de toma de razón, artículo 2° del Código del Trabajo, artículo 2° de la Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, ratificada por Chile a través del Decreto Supremo N° 1640 de 1998 del Ministerio de Relaciones Exteriores y el Decreto Exento N° 101 de fecha 21 de abril de 2017 que Aprueba Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la Universidad de La Serena y las normas contenidas en la Ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo.

CONSIDERANDO:

Que la sana convivencia universitaria es una condición esencial para el normal desarrollo de las actividades académicas al interior de la Universidad.

Que sin perjuicio que las conductas de acoso laboral, sexual o discriminación arbitraria, se encuentran regulados en nuestra normativa nacional, y en nuestro Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, se hace indispensable contar con un documento que asegure una adecuada respuesta frente a ocurrencia de hechos de esta naturaleza.

Que es de especial relevancia resguardar en la Universidad un ambiente libre de hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, ya sea por razones laborales, de identidad sexual o género, clase, étnica, nacional, religiosa o de cualquier tipo.

DECRETO:

TITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

1. **Ámbito de Aplicación.** Esta normativa, regula las materias de acoso laboral, sexual y discriminación arbitraria, ocurridas entre los miembros de la comunidad Universidad

de La Serena, tales como estudiantes y/o funcionarios de la institución, sin excepción de cargo y/o responsabilidad.

2. **Definiciones.** Sin perjuicio de lo establecido en las Leyes de la República.

a) Serán constitutivas de acoso cualquiera de las siguientes conductas:

i. **Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, o por otro mediode naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de intimidar, degradar, ofender, estigmatizar o cosificar a una persona, así como, en general, cualquier conducta que haga uso del sexo, orientación sexual o identidad de género de una persona para atentar contra su dignidad.

ii. **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamientos reiterados ejercida por el empleador o uno o más trabajadores en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, mal trato o humillación o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

iii. **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 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.

b) Se considerará como principio básico de sana convivencia, la erradicación de la violencia de género al interior de la Universidad, entendiendo como tal la siguiente conducta:

Violencia de género: Cualquier acción o conducta que atente contra la vida, la integridad física o psíquica, o la libertad sexual de una persona y que evidencie que ha sido realizada tomando en consideración el sexo, la orientación sexual o la identidad de género.

TITULO II. CREA LA COMISIÓN DE ATENCIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA AL INTERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE LA SERENA.

3.- Crease la Comisión de Atención de Denuncias de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Discriminación Arbitraria al Interior de la Universidad de La Serena, que será de carácter autónoma e independiente.

4.- El Secretario (a) Ejecutivo de la Comisión de Atención de Denuncias de Acoso Laboral, Sexual y Discriminación Arbitraria al Interior de la Universidad de La

Serena será elegido de entre los miembros de la propia Comisión y tendrá la función de recepcionar las denuncias y convocar a la Comisión para que ésta realice el análisis correspondiente.

La Comisión de Atención de Denuncias de Acoso Laboral, Sexual y Discriminación Arbitraria al Interior de la Universidad de La Serena estará conformada por un representante de cada Asociación Gremial y de Funcionarios reconocidos por el Ministerio de Economía y por un representante de la Federación de Estudiantes y la Secretaria de Sexualidad y Genero. La organización correspondiente velará por la idoneidad de su representante. Cada representante cumplirá un periodo de dos años que podrá ser designado por su organización, para un nuevo periodo.

5.- Funciones. Serán funciones de la Comisión:

- a) Realizar una función educativa de prevención, sensibilización al interior de la Universidad sobre estas materias, con el apoyo de las instancias del Estado, de organismos especializados y las unidades de la Universidad.
- b) Mediar, tramitar y/o derivar las denuncias que se presenten por acoso, violencia o discriminación y darles tramitación de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente Decreto.
- c) Adoptar las medidas de protección y acompañamiento que se estimen pertinentes y coordinar su ejecución con las unidades correspondientes.
- d) Proponer la adopción de medidas de acompañamiento, mediación, conciliación y/o reparación, en aquellos casos en que sea posible y siempre que estén de acuerdo las partes implicadas.
- e) Proponer el inicio de la investigación (en el caso que corresponda), de los hechos que han dado lugar a la denuncia por acoso, violencia o discriminación.
- f) Realizar un seguimiento y trazabilidad de las denuncias recepcionadas y mantener un registro actualizado.
- g) Elaborar una memoria anual de las acciones realizadas respetando el principio de la confidencialidad y proponiendo medidas de prevención en esta materia.

6.- Obligación de Reserva. Los funcionarios que se desempeñen en esta Comisión, estarán obligados a guardar reserva respecto de los asuntos que conozcan en razón de sus funciones y actuarán con el debido respeto a la intimidad y los demás derechos de las personas involucradas.

TITULO III PROCEDIMIENTO PARA LA INTERVENCIÓN EN CASO DE ACOSO, VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN.

7.- Normas generales. El procedimiento establecido en este Decreto se regirá por las siguientes normas generales:

- a) Todas las personas implicadas en el procedimiento deberán buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados. La utilización maliciosa de este procedimiento, dará derecho a la Universidad a adoptar todas aquellas medidas que estime pertinentes, en especial, determinar la realización de un procedimiento disciplinario.

b) La investigación que se lleve a efecto para determinar la existencia de los hechos denunciados, se realizará con la máxima objetividad, garantizándose la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad y la igualdad.

8.- **Denuncia.** Cualquier persona que se considere víctima, receptora, perciba o sea conocedora de actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso, violencia o discriminación en contra de estudiantes, funcionarios académicos y no académicos, de la Universidad de La Serena, podrá ponerlas en conocimiento de la Comisión de Atención de Denuncias de Acoso Laboral, Sexual y Discriminación Arbitraria al Interior de la Universidad de La Serena, a través de los canales que la Comisión establezca, sin perjuicio de lo señalado en los artículos 14, 27 y 31 del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la Universidad de La Serena.

Para estos efectos, la Comisión de Atención de Denuncias de Acoso deberá disponer de medios idóneos para recibir las denuncias, tales como correo electrónico, plataforma web, fono denuncia, etc.

Asimismo, los funcionarios Directivos y macrounidades que tengan conocimiento de estos hechos deberán comunicarlo a la Comisión. La omisión de esta obligación se considerará una falta grave a sus funciones. Estarán especialmente obligados a comunicar estos hechos: Vicerrectores, Director General de Asuntos Estudiantiles, Contralor Interno, Decanos, Directores de Departamento, Directores de Escuela, Jefaturas de Unidades, Asistentes Sociales de la Dirección General de Asuntos Estudiantiles, funcionarios del Departamento de Salud Estudiantil.

Si la denuncia se realiza verbalmente, será necesaria su ratificación por escrito para el envío de todos los antecedentes a la Comisión, solicitando que ésta formalice la solicitud de instrucción de un procedimiento disciplinario, en caso que lo amerite. En ningún caso se podrá presionar al denunciante para que desista de su denuncia.

La denuncia será revisada por la Comisión y en función a sus méritos la acusación se dará curso.

9.- **Procedimiento.** Una vez recibida la denuncia, el Secretario Ejecutivo tendrá un plazo máximo de 5 días hábiles para enviar los antecedentes a la Comisión y ésta tendrá un plazo de 15 días hábiles para evaluar sus méritos.

Si quien presenta la denuncia, no es la persona directamente afectada, se entrevistará directamente a ésta última para confirmar la ocurrencia de los hechos denunciados.

La Comisión propondrá la adopción de medidas de atención, protección y reparación a las víctimas una vez confirmada la ocurrencia de los hechos.

En caso que resulte evidente que los hechos denunciados no se encuadran dentro de las conductas descritas en este Decreto, no se dará curso a la denuncia, informando al denunciante.

10.- **Medidas de protección.** La Comisión podrá proponer la adopción de medidas de protección, con carácter preventivo y especialmente dirigidas a garantizar la protección de las personas afectadas por conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, violencia o discriminación. Estas medidas podrán ser propuestas en cualquier etapa del procedimiento, las que podrán ser las siguientes, entre otras:

a) Prohibición de que la persona denunciada y la víctima se contacten en forma directa por cualquier vía.

b) Movilidad de las o los estudiantes implicados en una denuncia, a grupos de clases paralelos, siempre que sea posible.

c) Restricción de acceso parcial o total de la persona denunciada a las actividades lectivas a la que concurra la víctima.

d) En casos especialmente graves, que hayan implicado violencia física y/o sexual, que pudieran incluso ser constitutiva de crimen o simple delito, se actuará en concordancia con las normativas de probidad pertinentes. La Comisión no reemplazará las funciones de las organizaciones e instancias internas y externas correspondientes. Sin perjuicio de lo anterior, deberá informar de esta situación a las autoridades académicas, administrativas y estudiantiles competentes, tales como Vicerrectores, Decanos, Directores de Departamentos, Directores de Escuela o Coordinadores de Carreras, Director de Servicios Generales u otras, quienes deberán actuar en consecuencia.

Para estas personas, también regirá la obligación de reserva.

11.- **Medidas de acompañamiento.** La Comisión podrá proponer medidas destinadas a otorgar asistencia médica, apoyo legal, asistencia psicológica y apoyo social en beneficio de la víctima, u otras que se estimen pertinentes.

Las asistencias descritas, se proporcionará a través de las Unidades internas de la Universidad, a modo de ejemplo, Departamento de Salud Estudiantil u organismo públicos como SERNAMEG, Centro Liwen, Centro de Hombres por una Vida sin Violencia.

12.- **Procedimiento disciplinario interno.** El procedimiento disciplinario interno, será instruido por la Fiscalía Interna de la Universidad, en concordancia con lo establecido en los artículos 14, 15, 16, 27 y 31 del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la Universidad de La Serena.

13.- **Otras funciones de la Comisión.** Sin perjuicio de todas las funciones señaladas precedentemente, también estarán a su cargo las siguientes acciones:

a) Realizar campañas informativas sobre acoso laboral, acoso sexual y/o discriminación arbitraria, con énfasis en los procedimientos internos.

b) Realizar charlas, foros, mesas de discusión o instancias semejantes de análisis y discusión sobre acoso laboral, acoso sexual y/o discriminación arbitraria.

Artículo complementario

14.- Cualquier funcionario o estudiante en el ejercicio de sus derechos fundamentales, si lo estima necesario, podrá recurrir a los tribunales de justicia.

TITULO IV COMPLEMENTA LAS DISPOSICIONES DEL TITULO VI, VII Y VIII DEL REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE LA SERENA.

15.- Compléméntense el presente Decreto, con las disposiciones del Título VI, VII y VIII del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la Universidad de La Serena, el que se encuentra contenido en el Decreto Exento N° 101 de fecha 21 de abril de 2017.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

SERGIO ZEPEDA MALUENDA
SECRETARIO GENERAL

NIBALDO AVILÉS PIZARRO
RECTOR

NAP/SZM/EEI/mcoc.

Distribución:

- A todas las unidades de la Corporación.