



## **APRUEBA PROTOCOLO DE ACCIÓN FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ.**

---

DECRETO ORGÁNICO N°: 4-2021

SANTIAGO, 12-03-2021

### **VISTO**

Lo dispuesto en los Estatutos de la Universidad Adolfo Ibáñez, aprobados con fecha 02 de mayo de 2016 y reducidos a escritura pública el 03 de junio de 2016, ante el Notario Público señor René Benavente Cash; en el Decreto Orgánico N° 3/2020, que modifica Reglamento Orgánico de los Estatutos de la Universidad Adolfo Ibáñez, y Fija su Texto Refundido; en el Decreto Orgánico N° 54, de fecha 03 de agosto de 2017, que aprueba el Código de Ética de la Universidad Adolfo Ibáñez; en el Decreto Orgánico N° 33, de fecha 13 de julio de 2016, que crea el Comité de Ética y Cumplimiento de la Universidad Adolfo Ibáñez; y en los Decretos Orgánicos N° 56/2017, N° 66/2018 y N° 06/2020, que aprueban y actualizan el Protocolo de Acción frente a denuncias de acoso en la Universidad Adolfo Ibáñez.

### **CONSIDERANDO**

Que, con fecha 31 de agosto de 2017 y mediante Decreto Orgánico N° 56, se aprobó el Protocolo de Acción frente a denuncias de acoso en la Universidad Adolfo Ibáñez;

Que con fecha 24 de octubre de 2018, mediante Decreto Orgánico N° 66, se actualizó y aprobó un nuevo texto del Protocolo de Acción frente a denuncias de acoso en la Universidad Adolfo Ibáñez;

Que con fecha 18 de junio de 2020, mediante Decreto Orgánico N° 06, se actualizó y aprobó un nuevo texto del Protocolo de Acción frente a denuncias de acoso en la Universidad Adolfo Ibáñez;

Que, vista la necesidad de actualizar permanentemente los objetivos, principios, ámbito de aplicación, definiciones y procedimientos para dar una oportuna y adecuada respuesta frente a eventuales denuncias por acoso que pudieran ocurrir en la Universidad Adolfo Ibáñez, el Consejo Académico acordó promover una mesa de trabajo participativa (estudiantes, cuerpo académico y personal administrativo) para reflexionar sobre el protocolo con el propósito de mejorarlo y también de sentar las bases de una política más general sobre esta materia en nuestra Universidad;

Que la referida instancia participativa de trabajo desarrolló sus propuestas entre el 12 de noviembre de 2020 y el 07 de enero de 2021. Las propuestas trabajadas en esa instancia, son recogidas en el presente Protocolo de Acción frente a denuncias de acoso y discriminación; y

Atendidas las facultades que me confieren los estatutos de la Universidad Adolfo Ibáñez, en particular lo dispuesto en el Artículo Décimo Séptimo letra b).

## **DECRETO**

**1° APRUÉBASE** en la Universidad Adolfo Ibáñez, el siguiente protocolo de acción frente a denuncias de acoso y discriminación:

### **“PROTOCOLO DE ACCIÓN FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ**

#### **Artículo 1. Objetivo**

La Universidad Adolfo Ibáñez, en su compromiso con una formación que promueva la autonomía de las personas para adoptar sus decisiones en forma responsable, insta a que sus estudiantes desarrollen una personalidad basada en el uso de la libertad individual y el ejercicio de su responsabilidad personal.

En este contexto, la Universidad se ha propuesto promover una cultura de respeto mutuo e igualdad al interior de la comunidad universitaria, velando para que sus espacios sean seguros para todos quienes la integran.

Adicionalmente, esta Casa de Estudios se ha planteado el desafío de desarrollar una política integral de prevención, que permita promover los valores que ella propicia y prevenir situaciones de acoso.

El presente protocolo de acción frente a denuncias de acoso y discriminación, en adelante el “protocolo”, tiene por objeto que la comunidad universitaria cuente con un sistema de atención oportuna e integral de denuncias de esta naturaleza y que, a su vez, asegure un debido proceso para quienes intervienen en él.

#### **Artículo 2. Principios**

La Universidad Adolfo Ibáñez reconoce la complejidad que revisten las conductas constitutivas de acoso y discriminación, y, en consecuencia, se compromete a velar en todo momento por la confidencialidad de los hechos de que tome conocimiento con ocasión de una denuncia de acoso o de discriminación arbitraria.

Del mismo modo, la Universidad debe velar porque durante la investigación de los hechos, se resguarde respecto de la parte denunciada, la garantía constitucional consistente en la presunción de inocencia, en tanto ésta no sea desvirtuada, de manera de velar por la protección de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria involucrados.

Es por lo señalado, que se impondrá un deber de confidencialidad a las personas que en representación de la Universidad tomen conocimiento de una denuncia por acoso o discriminación, o que intervengan en los procesos de investigación que se inicien a propósito de una denuncia de acoso o de discriminación.

Están exceptuadas del deber de confidencialidad:

1. Las personas que están obligadas a canalizar la denuncia recibida a alguna de las autoridades u organismos señalados en el artículo 7 y para ese sólo efecto.

2. La autoridad que instruya la investigación o la Comisión Investigadora, una vez agotada la etapa investigativa y para el sólo efecto de comunicar el resultado de la misma a la parte denunciante o a la parte afectada, si fuera una persona distinta, y a la parte denunciada.

3. La persona denunciante o afectada, si fuera una persona distinta, y los testigos que han prestado testimonio en el proceso, quienes deberán, en todo caso, mantener estricta reserva de la identidad de la parte denunciada.

En cuanto al proceso de investigación, la Universidad velará que éste cumpla en todo momento con las garantías de un debido proceso, sujeto a los principios de celeridad en su tramitación, de no revictimización de la persona denunciante o afectada, de proporcionalidad en la sanción y de acceso a la información para quienes intervienen en el proceso.

En la apreciación de los hechos denunciados, la Universidad deberá considerar especialmente los principios y garantías consistentes en la libertad de expresión y libertad de cátedra, principios fundamentales que esta Casa de Estudios se compromete a resguardar.

### **Artículo 3. Tratamiento de las funas**

Considerando la complejidad que revisten las conductas constitutivas de acoso y discriminación arbitraria y el deber de la Universidad de brindar protección a todos los miembros de la comunidad universitaria, resguardando los principios de debido proceso y de presunción de inocencia, es que la Universidad promueve el uso de los distintos canales formales para presentar denuncias al amparo del presente protocolo y declara que las funas, esto es, toda manifestación de denuncia y repudio público contra una persona o grupo, no constituyen un mecanismo deseable para la solución de este tipo de conflictos al interior de la comunidad universitaria.

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, en caso de producirse una situación de funa, la Universidad ofrecerá apoyo psicológico a las personas involucradas que formen parte de la comunidad universitaria, si así lo solicitan.

#### **Artículo 4. Ámbito de aplicación**

El protocolo debe ser respetado por toda la comunidad universitaria, que comprende a las autoridades, al cuerpo académico, a estudiantes y a trabajadores administrativos contratados por la Universidad.

Quedarán también sujetas al presente protocolo las personas que trabajen en la Universidad bajo el régimen de subcontratación, cuando se vean afectadas por una situación de acoso o discriminación arbitraria por parte de alguna de las personas señaladas en el inciso anterior. En caso que la Universidad reciba una denuncia de acoso o discriminación arbitraria en contra de una persona que se encuentra en régimen de subcontratación, aplicará el protocolo para el sólo efecto de investigar los hechos, de adoptar las medidas cautelares que estime pertinentes y de poner sus resultados en conocimiento del empleador, de manera que éste adopte las providencias que correspondan.

Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, las conductas de acoso sexual entre personas que tienen la calidad de trabajadores o trabajadoras de la Universidad, serán investigadas conforme el procedimiento que establece el Código del Trabajo para estos fines, el cual no es aplicable a situaciones similares que se generen en la relación entre profesor o profesora y estudiante, ayudante y estudiante o entre estudiantes.

#### **Artículo 5. Definiciones**

Para efectos del protocolo se considerará:

a) Acoso: conducta indebida consistente en la agresión u hostigamiento reiterados, de cualquier naturaleza, no consentido por quien lo recibe, que es ejercida por cualquier medio entre un profesor o una profesora y estudiante, un profesor o una profesora y ayudante, ayudante y estudiante, personal de la Universidad y estudiante, entre estudiantes, o entre trabajadores o trabajadoras de la Universidad, causando menoscabo, maltrato, humillación, o amenaza o perjuicio a la situación laboral o académica de quien lo recibe.

Para efectos del presente protocolo se entenderá que existe reiteración en la agresión u hostigamiento cuando, quien recibe alguna o ambas conductas manifiesta su malestar o molestia a su autor o autora, sin perjuicio de lo cual éste continúa aplicándola.

Son constitutivas de acoso, entre otras, las conductas reiteradas y no consentidas de: seguimiento, persecución, contacto no deseado a través de llamadas telefónicas, mensajes, correos electrónicos, redes sociales o regalos no deseados.

b) Acoso sexual laboral: “consiste en que un trabajador de la Universidad realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por otro trabajador de la Universidad y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo” (Artículo 2º del Código del Trabajo). El acoso sexual laboral se rige por las normas del Código del Trabajo.

c) Acoso sexual fuera del ámbito laboral: comprende las siguientes figuras:

i. Acoso sexual: aquel que consiste en una conducta no deseada de naturaleza sexual, que hace que la persona destinataria de la conducta se sienta ofendida, humillada o intimidada.

ii. Acoso sexual quid pro quo: aquel que consiste en que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe, haciendo depender de la provisión de favores sexuales beneficios o provocando un perjuicio por haber rechazado las insinuaciones de carácter sexual o la solicitud de favores sexuales, vulnerando su dignidad y su libertad sexual, provocando miedo o intimidación. Existe acoso de esta naturaleza, tanto si la persona destinataria del mismo se resiste a la conducta, como si se somete a ella.

iii. Acoso sexual ambiental: aquel que consiste en que una persona mantenga un comportamiento indebido, de manera reiterada, que genere un ambiente sexual que vulnere la dignidad y libertad sexual de quien es destinatario de su comportamiento, provocando un ambiente hostil, de miedo o intimidación.

Para efectos del presente protocolo se entenderá que no hay consentimiento por parte del destinatario, siempre que no exista un acuerdo de voluntades o una aceptación expresa de la conducta u oferta de carácter sexual. Para que exista consentimiento, éste debe ser libre, informado y específico en relación a aquello respecto de lo cual se ha consentido. En consecuencia, un “tal vez”, un “sí forzado”, el silencio o estar inconsciente, no constituye consentimiento.

Son constitutivas de acoso sexual, entre otras, las siguientes conductas: avances sexuales que resulten o no en contacto físico, contacto físico impropio no consentido, comentarios de connotación sexual dirigidos a una persona, hostigamiento de connotación sexual a través de llamadas telefónicas, mensajes, correos electrónicos, redes sociales u otro medio virtual, proposiciones de carácter sexual no consentidas, requerimientos sexuales a cambio de ofrecimientos de algún tipo de beneficio, compartir imágenes o grabaciones de actos sexuales o de connotación sexual sin el consentimiento de los involucrados, observación de personas en lugares privados como los baños o camarines, toda invitación o solicitud no deseada, implícita o explícita, vaya o no acompañada de amenazas; toda mirada u otro gesto de carácter lascivo relacionado con la sexualidad; y todo contacto físico innecesario, como tocamientos, caricias, pellizcos o agresiones.

El acoso sexual, en cualquiera de las formas establecidas en este artículo, puede tener lugar entre académico y estudiante, académico y ayudante, ayudante y estudiante, personal de la Universidad y estudiante, o entre estudiantes.

d) Discriminación arbitraria: consistente en cualquier acto u omisión que genere un tratamiento diferenciado, que carezca de justificación razonable y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de la persona que lo recibe, 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, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Son actos de discriminación arbitraria, entre otros, los siguientes: el trato diferente e injustificado de carácter despectivo, impedir el ingreso por motivo de la raza o nacionalidad, las descalificaciones en razón de alguno de los motivos indicados en la definición.

## **Artículo 6. Extensión**

El protocolo deberá aplicarse respecto de las situaciones de acoso, acoso sexual o discriminación que ocurran en recintos universitarios o fuera de ellos, en actividades que realice la Universidad, en actividades institucionales, o bien vinculadas a una relación o situación derivada de una actividad, cargo o función institucional. Los estudiantes podrán solicitar a las Direcciones de Pregrado que definan si determinada actividad puede ser considerada como actividad universitaria para efectos de la aplicación del presente protocolo.

Se entenderá que una situación de acoso, acoso sexual o discriminación tiene lugar en un recinto universitario, tanto si ello ocurre dentro de las dependencias físicas en que se ubican las sedes universitarias, como si ocurre en el recinto virtual universitario, esto es, en plataformas o redes sociales que la Universidad utilice, sea para impartir educación a distancia o para desarrollar sus funciones laborales y administrativas.

Las situaciones de acoso, acoso sexual o discriminación que tengan lugar en redes sociales que, por su naturaleza perduren en el tiempo, se entenderán, para efectos del presente protocolo, cometidas en recintos universitarios, aun cuando los mensajes o imágenes constitutivos de acoso o discriminación hayan sido enviados en días u horas en que no funciona la Universidad.

El protocolo también será aplicable a las situaciones de acoso y acoso sexual no laboral ocurridas fuera del recinto universitario o fuera de actividades universitarias, cuando éstas tengan lugar entre docentes y estudiantes o entre colaboradores y estudiantes.

Tratándose de situaciones de acoso, acoso sexual o discriminación que ocurran entre estudiantes entre sí o entre estudiantes y ayudantes, independientemente del lugar o de la actividad en que ocurran, la Universidad podrá adoptar alguna de las medidas cautelares que establece el presente protocolo, si de la situación se genera un ambiente académicamente hostil para alguna de las personas involucradas. Estas medidas serán decretadas por el Secretario General, quien podrá oír previamente a los involucrados, y podrán ser solicitadas no sólo directamente por la persona afectada, sino también a través del Ombuds y de las Direcciones de Asuntos Estudiantiles. En caso que así lo solicite la persona afectada, se deberá mantener confidencialidad de su identidad.

En los casos indicados en el inciso anterior, los involucrados podrán también acudir voluntariamente a un proceso de mediación ante el Ombuds de la Universidad. Los acuerdos que se alcancen entre los involucrados en esta instancia serán vinculantes y se podrá exigir su cumplimiento forzado en caso de ser necesario.

## **Artículo 7. Denuncia**

Cualquier miembro de la comunidad universitaria que sea víctima de acoso o discriminación, o que reciba información seria y fundada acerca de un hecho de acoso o discriminación, podrá denunciarlo por cualquiera de los siguientes medios:

1. Presencial ante el Observatorio, Ombuds, Secretaría General, Direcciones de Pregrado, Dirección de Asuntos Estudiantiles o Secretarías Académicas de Facultad o Escuela.

2. Por escrito, ante el Observatorio, Ombuds, Secretaría General, Direcciones de Pregrado, Dirección de Asuntos Estudiantiles, Decanos o Secretarías Académicas de Facultad o Escuela.

3. A través de la línea de denuncias disponible en la página web institucional.

Cualquiera sea el canal de denuncia, la persona denunciante deberá acompañar todos los antecedentes de que disponga.

El personal docente, administrativo y autoridades de la Universidad, que tomen conocimiento por cualquier medio de un hecho constitutivo de acoso, estarán obligados a denunciarlo a la Secretaría General o al Ombuds.

Se exceptúan de la obligación anterior, los profesionales psicólogos pertenecientes al Centro de Asesoramiento y Desarrollo Estudiantil (CADE) que, como parte de una consejería, tomen conocimiento por parte de un estudiante de situaciones de posible acoso y que la decisión de realizar o no la denuncia sea parte de dicho proceso terapéutico. No obstante lo anterior, aún estos profesionales estarán en la obligación de denunciar en caso que los hechos revistan caracteres de delito de acción penal pública, vale decir, cuya denuncia pueda presentarla cualquier persona.

Recibida una denuncia por el Ombuds, éste la presentará ante la Secretaría General para que dé inicio a una investigación o podrá desestimar la denuncia por no ser constitutiva de alguna de las conductas de acoso o discriminación arbitraria señaladas en el protocolo, o bien, atendida su naturaleza, adoptará las medidas que estime pertinentes en orden a reparar o subsanar los hechos denunciados, pudiendo someter el caso a un proceso de mediación, como forma colaborativa de solución del conflicto.

Recibida una denuncia por la Secretaría General, ésta dispondrá de dos (2) días hábiles para contactar a la persona denunciante o a la persona afectada, si ésta fuera distinta. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes y luego de analizados los antecedentes de que se disponga, Secretaría General podrá, mediante resolución, instruir un procedimiento de investigación con el objetivo de determinar eventuales responsabilidades disciplinarias o declarar inadmisibles la denuncia en caso que los hechos denunciados no sean constitutivos de acoso o discriminación arbitraria señaladas en el artículo 5, o que ésta no contenga una identificación clara de la o las personas afectadas, o de la persona denunciada. La declaración de inadmisibilidad no obsta a que los hechos sean sometidos a investigación por infracción de una normativa distinta a la contenida en el presente decreto.

La Secretaría General procurará que cualquier declaración que se preste en el contexto del presente protocolo, sea llevada a cabo en presencia de la Comisión Investigadora, procurando evitar declaraciones múltiples por parte

del denunciante, a través de entrevistas videograbadas, siempre que así lo manifieste.

Tratándose de conductas de acoso sexual entre trabajadores de la Universidad, será aplicable el procedimiento que establece el Código del Trabajo para estos fines.

A solicitud de la parte denunciada, Secretaría General podrá iniciar un proceso en contra de la parte denunciante por denuncia maliciosa o temeraria. Se entenderá que una denuncia es maliciosa cuando quien la formula lo hace a sabiendas de su falta de razón o fundamento; y temeraria cuando quien la formula lo hace de manera manifiestamente imprudente. El sólo hecho de haberse desestimado la denuncia por declararse inadmisibile o por haberse en definitiva sobreseído o absuelto al denunciado, no constituye por sí misma denuncia maliciosa o temeraria.

La denuncia maliciosa o temeraria será considerada una infracción gravísima al deber de respeto en los términos del Código de Honor y del Código de Ética, según sea el caso.

#### **Artículo 8. Registro**

El Observatorio, Ombuds y la Secretaría General llevarán un registro estadístico con todas las denuncias recibidas, sea que se instruya o no un procedimiento disciplinario de investigación. Este registro será confidencial.

#### **Artículo 9. Investigación**

La investigación será llevada adelante por una Comisión Investigadora integrada por un fiscal y un actuario en calidad de ministro de fe que serán de distinto género, procurándose que uno de ellos sea profesional del área del derecho y el otro del área de la psicología, de manera que la persona afectada por una situación de acoso tenga la posibilidad de elegir el género de quien sea designado en calidad de fiscal investigador. Ambos miembros de la Comisión Investigadora podrán efectuar preguntas en las declaraciones.

Tanto fiscal como actuario que integren la Comisión Investigadora deberán contar con conocimientos y habilidades para abordar casos de discriminación arbitraria, acoso y acoso sexual, pudiendo solicitar la asesoría de personas expertas o peritajes psicológicos al CEAP, tanto a la persona afectada como a la denunciada. Los peritajes serán, en todo caso, voluntarios. La Universidad velará porque los miembros de la Comisión Investigadora cuenten con la experticia para llevar adelante este tipo de investigaciones.

Durante todo el proceso de investigación, la persona afectada por una situación de acoso tendrá derecho a ser acompañado por la persona que determine, la cual estará igualmente sujeta al deber de confidencialidad que establece este protocolo.



La investigación no podrá exceder de diez (10) días contados desde la aceptación del cargo, plazo que podrá ser prorrogado por el Secretario General por motivos fundados, por una sola vez, y con un límite máximo de diez (10) días adicionales.

#### **Artículo 10. Cierre de la Investigación**

Agotada la investigación, la Comisión Investigadora así lo declarará, proponiendo el sobreseimiento del proceso o formulando cargos a la parte denunciada, según corresponda. En uno u otro caso, se seguirá el procedimiento establecido en el Código de Honor o en el Código de Ética, según si la parte denunciada es estudiante o académico o colaborador de la Universidad. La comisión investigadora podrá emitir su resolución al amparo del Protocolo de Acoso y Discriminación o bien de conformidad con la normativa interna disciplinaria de la Universidad.

#### **Artículo 11. Prueba**

Los intervinientes podrán presentar durante el proceso todo tipo de pruebas, las cuales serán apreciadas conforme a las reglas de la sana crítica.

Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante, resulten indicios suficientes de que se han producido los hechos constitutivos de la situación de acoso, acoso sexual o discriminación arbitraria, corresponderá a la parte denunciada explicar los fundamentos de su actuación, de manera de acreditar que el acto o conducta obedeció a una motivación legítima.

La circunstancia de que el afectado por los hechos presumiblemente constitutivos de la situación de acoso, acoso sexual o discriminación arbitraria forme parte de un colectivo o grupo tradicionalmente vulnerado en sus derechos, podrá ser considerada como un elemento de prueba en el proceso.

#### **Artículo 12. Resolución**

Las denuncias por acoso sexual no laboral, serán conocidas y resueltas por una comisión denominada "Subcomité de Acoso Sexual", integrado por los siguientes miembros titulares, cada uno de los cuales tendrá tres (3) suplentes: un (1) Decano(a), quien lo presidirá y tendrá voto dirimente, un (1) alumno(a) regular de una carrera y dos (2) académicos, uno de los cuales será abogado y el otro psicólogo. Cuando el denunciado tenga la calidad de colaborador de la Universidad, el Subcomité será integrado, además, por el o la Directora(a) de Personas de la Universidad. Los miembros del Subcomité deberán contar con conocimientos y habilidades para abordar casos de acoso sexual.

Los miembros del Subcomité de Acoso Sexual serán designados por el Comité de Ética y Cumplimiento, durarán dos años en su cargo y podrán ser reelegidos de manera indefinida.

Las denuncias por acoso no sexual y por actos de discriminación arbitraria serán conocidas y resueltas por la Comisión de Honor, en caso que la parte denunciada sea estudiante; o por el Subcomité Disciplinario, en caso que la parte denunciada forme parte del cuerpo académico o sea colaborador de la Universidad.

Durante el proceso de investigación y, siempre que con ello no se afecte el resultado del mismo, las personas involucradas podrán ser informadas acerca del estado de avance y etapas del proceso.

La Comisión de Honor, el Subcomité Disciplinario, el Subcomité de Acoso Sexual, El Consejo Revisor y el Comité de Ética y Cumplimiento, podrán resolver el fondo del asunto aplicando la normativa interna disciplinaria de la Universidad, resguardando en todo caso el derecho a defensa y debido proceso del denunciado o denunciada.

### **Artículo 13. Recursos**

Finalizado el proceso, el Subcomité de Acoso Sexual, Comisión de Honor o Subcomité Disciplinario, según corresponda, dictará una resolución sancionando, absolviendo o sobreseyendo a la persona denunciada, según se haya determinado la existencia y participación de alguna de las conductas del artículo 5 de este protocolo o bien de otra normativa interna disciplinaria de la Universidad.

En contra de esta resolución podrán reclamar la parte denunciante, denunciada y afectada, en caso de ser una persona distinta de la denunciante, ante el Comité de Ética y Cumplimiento o ante el Consejo Revisor, según corresponda, en el plazo de cinco (5) días hábiles. También procederá siempre, recurso de aclaración ante la autoridad que dictó la resolución definitiva. De estimarlo necesario, el Comité de Ética y Cumplimiento podrá convocar a la sesión a los intervinientes, así como las demás personas que estime pertinente.

### **Artículo 14. Inhabilidades**

Los intervinientes podrán plantear inhabilidades en contra del investigador o del actuario designado o en contra de quienes deban resolver el caso o en contra de uno o más miembros del Comité de Ética y Cumplimiento o del Consejo Revisor las cuales deben ser fundadas en hechos que afecten la imparcialidad del reclamado para resolver el asunto.

La inhabilidad será resuelta por el Secretario General, por el Subcomité Disciplinario, por el Subcomité de Acoso Sexual, por la Comisión de Honor, por el Consejo Revisor o por el Comité de Ética y Cumplimiento, según corresponda, sin ulterior recurso. En caso de acogerse la inhabilidad, se procederá a designar a un nuevo investigador o actuario o se dispondrá que el inhabilitado se abstenga de participar de la decisión del asunto, según sea el caso.

### **Artículo 15. Sanciones**

En caso de determinarse la infracción a las normas establecidas en este protocolo o a otra normativa interna disciplinaria de la Universidad, se podrán imponer a los estudiantes las siguientes sanciones, conforme dispone el Código de Honor:

- a) Amonestación
- b) Censura
- c) Carta de disculpas a la autoridad o persona afectada.
- d) Expulsión especial
- e) Suspensión temporal de la Universidad
- f) Suspensión indefinida,
- g) Rechazo de la solicitud de matrícula y
- h) Expulsión de la Universidad.

Las sanciones establecidas en las letras a), b) y c) sólo podrán aplicarse en caso que la infracción sea considerada simple; las de las letras d) y e) sólo en caso que la infracción sea catalogada de grave y las de las letras f), g) y h) sólo cuando ésta sea estimada gravísima.

En caso de determinarse la infracción a las normas establecidas en este protocolo, se podrán imponer a académicos o colaboradores las siguientes sanciones, conforme dispone el Código de Ética:

- a) Amonestación verbal;
- b) Amonestación por escrito, con o sin copia a la Inspección del Trabajo;
- c) Multas en dinero de hasta un 25% de la remuneración; y
- d) Término al contrato por las causales que establece la ley.

La sanción establecida en la letra a) sólo podrá aplicarse en caso que la infracción sea considerada simple; la de las letras b) y c) sólo en caso que la infracción sea catalogada de grave y la de la letra d) cuando ésta sea estimada gravísima y constituya causal legal para poner término al contrato de trabajo.

En todos los casos anteriores, se podrá disponer adicionalmente, la sanción accesoria consistente en la obligación de que el sancionado participe de cursos que digan relación con el fomento del respeto y buen trato.

Podrá ser considerada una circunstancia agravante, el hecho de mantener con la Universidad, conjuntamente la calidad de estudiante y colaborador o académico. También podrán ser consideradas como agravantes el abuso de superioridad, la vulnerabilidad de la víctima y la reincidencia.

La irreprochable conducta anterior del inculpado y la colaboración eficaz en el proceso, podrán ser consideradas como circunstancias atenuantes al momento de imponer la sanción.

#### **Artículo 16. Expediente y comunicaciones**

El expediente podrá ser llevado en soporte físico o digital y en él, se deberá dejar constancia de todas las actuaciones del proceso.

Las declaraciones serán registradas por escrito y firmadas por el declarante, o grabadas por cualquier medio de captación de la voz y en tal caso no será necesario transcribirlas. De todo lo anterior, se dejará constancia en acta y se almacenará en un soporte material o archivo electrónico.

Siempre que con ello no se afecte la investigación, Secretaría General pondrá en conocimiento del denunciante, del denunciado y del afectado, todas las etapas del proceso, incluida la fecha en que el asunto será conocido por el Subcomité de Acoso Sexual, por el Subcomité Disciplinario, por la Comisión de Honor, por el Consejo Revisor o por el Comité de Ética y Cumplimiento, según corresponda.

#### **Artículo 17. Derecho de rectificación**

Finalizado el proceso a través de una resolución firme, la parte denunciada podrá pedir a Secretaría General un certificado que dé cuenta de los resultados del proceso de investigación seguido en su contra en el que se identifique si en éste resultó sobreesido, absuelto o condenado.

#### **Artículo 18. Prohibición de represalias, obstrucción e influencias**

Queda estrictamente prohibida cualquier medida de represalia que afecte oportunidades académicas o laborales, según el caso, hacia la persona que formula una denuncia al amparo del Protocolo, o bien hacia la posible víctima, testigos o personas que colaboran con el proceso disciplinario. De la misma forma, quedan prohibidas las conductas de manipulación de evidencias, o influencia en las declaraciones de víctimas, testigos o colaboradores del proceso disciplinario. Así, a modo ilustrativo, quedan vedadas las conductas de intimidación, amenaza, disuasión, censura, reprimenda, violencia, trato injusto o desfavorable, y/o persecución hacia las personas antes indicadas. Las conductas en tal sentido tendrán efectos disciplinarios de conformidad a la normativa interna universitaria, siendo consideradas, para todos los efectos, como una infracción gravísima, pudiendo acumularse al proceso disciplinario pendiente o bien ser objeto de un nuevo proceso disciplinario al amparo de la normativa interna.

#### **Artículo 19. Medidas de reparación**

El presente protocolo no sólo tutela los derechos individuales de los miembros de la comunidad, sino también la sana convivencia de todos.

Es por lo señalado, que la Universidad adoptará las medidas restitutivas, de rehabilitación y satisfacción que se describen en los artículos siguientes.

Se entenderá por medidas restitutivas, aquellas que tienen por objeto intentar restablecer a la víctima al estado anterior a la situación de acoso o discriminación.

Son medidas de rehabilitación, aquellas que pretenden la restitución de las condiciones físicas, psicológicas y sociales de la víctima.

Las medidas de satisfacción, por su parte, tienen por propósito mitigar el dolor y sufrimiento de la víctima y el restablecimiento de su dignidad.

## **Artículo 20. Medidas restitutivas**

El Secretario General podrá decretar fundadamente medidas provisionales una vez recibida la denuncia y durante todo el curso del proceso, a solicitud de las personas intervinientes o a instancias del investigador en conformidad con la normativa vigente. Para la determinación de la medida cautelar deberá escucharse siempre la opinión de la persona denunciante o afectada, si fuera distinta. Asimismo, podrá dejarlas sin efecto de oficio o a petición de los intervinientes, cuando corresponda.

Recibida una denuncia por acoso sexual, el Secretario General dispondrá como medida cautelar, la derivación para apoyo psicológico, tanto de la persona afectada, como de la denunciada.

Serán motivos que justifiquen las medidas provisionales, la protección de las víctimas o el éxito de la investigación.

Se podrán decretar, entre otras, las siguientes medidas cautelares:

- a) Restricciones de contacto entre la persona afectada y la denunciada;
- b) Restricciones de áreas del campus;
- c) Reubicación del estudiante en otro grupo de curso;

- d) Justificación por inasistencias a clases;
- e) Cambio de sede;
- f) Rendición de exámenes libres; y
- g) Suspensión temporal del cargo.

Las medidas provisionales tendrán efectos en los recintos universitarios, incluidos gimnasios, bibliotecas y buses de acercamiento; y por redes sociales.

De la medida cautelar se podrá reclamar al Comité de Ética y Cumplimiento dentro del plazo de cinco (5) días hábiles.

En caso que la persona afectada sea estudiante, la Universidad deberá adoptar todas las medidas que sean necesarias para resguardar las condiciones que permitan el cumplimiento de sus responsabilidades académicas durante el tiempo que dure la investigación.

Las medidas cautelares se extinguirán una vez que se encuentre firme la resolución definitiva, salvo que en ésta se considere su mantención como una medida permanente.

## **Artículo 21. Medidas de rehabilitación**

Quienes sean afectados por una situación de acoso podrán acceder a los siguientes servicios de acompañamiento de manera gratuita:

- a) Apoyo psicológico.

El Centro de Asesoramiento y Desarrollo Estudiantil (CADE) busca proveer un oportuno acompañamiento a los estudiantes en aquellos aspectos personales que puedan incidir en el desempeño académico. En el contexto de este protocolo, el equipo de psicólogos del CADE ofrecerá apoyo, orientación y acompañamiento voluntario durante el tiempo que dure la investigación y posterior a ella, en caso de ser necesario.

Adicionalmente, el Centro de Estudios y Atención a las Personas (CEAP) podrá ofrecer sus servicios especializados de apoyo psicológico tanto a la persona denunciante como a la denunciada, en caso de requerirlo. En caso que ambos –denunciante y denunciado- se encuentren recibiendo apoyo psicológico por parte del CEAP, éste deberá adoptar las medidas que sean necesarias en orden a que sean atendidos por profesionales distintos y que las atenciones se produzcan en días y horarios diferenciados, de manera de evitar el encuentro entre ambos en este espacio.

b) Acompañamiento en la denuncia.

La Universidad informará oportunamente los nombres y contactos de las personas (funcionarios y docentes de cada facultad o escuela) que están especialmente capacitadas para guiar y acompañar a la persona denunciante sobre las etapas y vías de denuncia reglamentadas en este protocolo.

La Universidad denunciará los hechos que pudieran ser constitutivos de delitos tipificados en el Código Penal que afectaren a los alumnos o que hubieren tenido lugar en las dependencias de la institución.

## **Artículo 22. Medidas de satisfacción**

Determinada la situación de acoso o discriminación arbitraria por resolución firme, víctima y sancionado podrán acudir voluntariamente a un proceso de mediación ante el Ombuds, con el objeto de acordar medidas reparatorias tales como:

a) Difundir la verdad de lo sucedido;

b) Entrega de disculpas públicas;

c) Entrega de disculpas privadas.

Adicionalmente, la Universidad adoptará las medidas para generar espacios de encuentro y ayuda mutua para víctimas que permitan colaborar a reparar el daño causado.

## **Artículo 23. Responsabilidad legal de estudiantes**

La aplicación de una o más sanciones conforme al presente Protocolo no inhibirá a la Universidad para ejercer a través de sus representantes legales los derechos que le corresponden para hacer efectiva cualquier clase de responsabilidad que la ley atribuya a estudiantes por los hechos constitutivos de infracción a las normas de conducta establecidas en este protocolo.

## **Artículo 24. El Ombuds**

La misión fundamental del Ombuds es velar por una adecuada convivencia entre todas las personas que conforman la comunidad universitaria.

Su función es ser un espacio de acogida para enfrentar situaciones contenidas en este Protocolo, en la que se brinda orientación e información, junto con ofrecer mecanismos colaborativos de solución de conflictos, tales como la mediación.

El Ombuds constituye también una instancia ante la cual los miembros de la comunidad universitaria pueden acudir para presentar una denuncia.

El objetivo principal del Ombuds es generar espacios de encuentro que propicien acuerdos fundados en la voluntad de quienes acuden a esta instancia, siempre que la naturaleza del caso lo haga posible. El Ombuds determinará qué casos, atendida su gravedad, circunstancias o posibles efectos en la comunidad, no serán susceptibles de ser sometidos a mediación y deberán canalizarse a través de una denuncia.

El Ombuds se encuentra sujeto a los principios de confidencialidad, imparcialidad, informalidad e independencia, y constituye un espacio protegido para recibir denuncias de acoso, acoso sexual o discriminación, a través de una instancia distinta de un proceso de investigación. El Ombuds no estará obligado a mantener el deber de confidencialidad tratándose de casos que califique como graves, de reiteración de hechos de la misma naturaleza y de circunstancias que puedan comprometer al conjunto de la comunidad universitaria. En estos casos, el Ombuds canalizará la denuncia a Secretaría General.

En el ejercicio de sus funciones, el Ombuds podrá solicitar a Secretaría General que disponga una o más medidas cautelares si el caso lo amerita.

El Ombuds podrá tener representantes en las sedes con que cuenta la Universidad. Tanto el Ombuds, como sus representantes, serán designados por el Rector y permanecerán en sus funciones mientras cuenten con su exclusiva confianza.

Al Ombuds y a sus representantes les corresponde integrar de manera permanente el Observatorio.

## **Artículo 25. El Observatorio**

El Observatorio será responsable de la promoción y prevención de situaciones de acoso, acoso sexual y discriminación al interior de la Universidad, de evaluar la implementación de la Política de Prevención y proponer medidas correctivas.

Está integrado por dos (2) académicos titulares, cada uno con sus respectivos suplentes, dos (2) estudiantes regulares de alguna carrera en calidad de titulares y dos (2) suplentes, por el Ombuds y por sus representantes, si los hubiere.



Los académicos serán designados por el Consejo Académico de la Universidad y los estudiantes por los Consejos Estudiantiles de las sedes de Peñalolén y de Viña del Mar en razón de un titular y su suplente cada uno. Los miembros del Observatorio serán de confianza de quien los designe.

En la primera sesión que sea convocada, el Observatorio elegirá a un Presidente, de entre los miembros que tengan el carácter de académicos de la Universidad. Corresponderá al Presidente, convocar a las sesiones ordinarias y extraordinarias y velar porque el Observatorio cumpla con sus funciones.”

**2° ACTUALÍCESE** el presente protocolo de manera periódica y participativa, a instancias de la Secretaría General.

**3° DERÓGASE** a contar de esta fecha el Protocolo de Acción frente a denuncias de acoso en la Universidad Adolfo Ibáñez aprobado por Decreto Orgánico N° 06/2020.

**4° NOTIFÍQUESE** por la Secretaría General a la Vicerrectora Académica; Prorectora de Gestión, Vicerrector de Postgrado; Vicerrector de Sede Viña del Mar; Directores de Pregrado; Decanos; Director del Centro de Desarrollo Corporativo; Contralora Interna y Secretarios Académicos.

**5° PONGÁSE EN CONOCIMIENTO** de la Comunidad Universitaria el Protocolo aprobado por este Decreto, a través de la Secretaría General.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'H. B. B.', written in a stylized, cursive script.

**HARALD BEYER BURGOS**



**MARÍA JOSÉ DE LAS HERAS VAL**  
SECRETARIA GENERAL  
UNIVERSIDAD ADOLFO IBAÑEZ

## Relación

Deroga a Decreto orgánico N° 6/2020

## Distribución

Macarena Paz Cubillos Mac-Namara, Director (A) Normativas Y Transparencia  
María José De Las Heras Val, Secretaria General  
Claudio Osorio Johannsen, Vicerrector  
Gisela Escobar Koch, Prorector  
Alejandra Clara Ester Bascañan Tapia, Secretaria (O)  
Ignacio Andres Contreras Espic, Director (A) Pregrado Santiago  
Paula Andrea Alvarado Alvarado, Contralor Interno  
Francisco Jose Covarrubias Porzio, Decano  
Maria Magdalena Browne Monckeberg, Decano (A)  
Maria Isabel Aninat Sahli, Funcionario  
Carlos Felipe Jerez Hanckes, Decano  
Ralf Josef Hermann Boscheck Null, Decano  
Jorge Sanhueza Rahmer, Decano  
Paula Loreto Morandi Aguirre, Secretaria (O) Académica  
Guillermo Andres Jimenez Salas, Docente  
Pamela Ivonne Jerez Lopez, Secretaria (O) Académica  
Tamina Hepner Bossart, Jefe(A) De Gestion  
Maria Del Carmen Aninat Urrejola, Secretaria (O) Académica  
Carla Andrea Pozo Cuneo, Secretaria (O) Académica  
Jose Oreste Maldifassi Pohlhammer, Docente  
Pablo Luis Canepa Baldassare, Docente  
Gloria Francisca Saperas Bravo, Analista Control De Proyectos  
Daniela Francesca Urrutia Ruz, Subdirector (A) Asuntos Estudiantiles Pregrado  
Loreto Eliana Campos Paglia, Subdirector (A) Asuntos Estudiantiles  
Carolina Gonzalez Solari, Subdirector (A) Registros Académicos  
Alejandro Eduardo Celis Nuñez, Director(A) Procesos Disciplinarios  
Francisco Jose Jorquera Cuevas, Director (A) Legal Corporativo  
Matias Valenzuela Concha, Director (A) Personas  
Francisca Soledad Molina Medina, Abogado (A)  
Macarena Paz Cubillos Mac-Namara, Abogado (A)

Este documento incorpora una firma electrónica avanzada, según lo indicado en la Ley N°19.799.

El documento puede ser verificado en la URL: <http://solicitudes.uai.cl/verificar/>



Identificador: 715432005  
Folio: 63377