

## DECRETO EXENTO N°737

Valparaíso, 22 de julio de 2024

### VISTOS:

Lo dispuesto en los DFL N°6, de 1981, que crea la Universidad de Valparaíso, y N°147, de 1982, que fija su estatuto, ambos del entonces Ministerio de Educación Pública; en la ley N°18.575, Orgánica constitucional de bases generales de la administración del Estado; en la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; en la ley N°19.880, de Bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado; en la ley N°21.094, sobre Universidades Estatales; en la ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior; en la ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo; ley N°21.675, estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género; en el decreto exento N°1253, de 2017, Reglamento Orgánico de la Universidad de Valparaíso; en el decreto exento N°685, de 2018, sobre Política institucional sobre relaciones interpersonales entre miembros de la comunidad universitaria y otras recomendaciones de conducta; en el decreto exento N°2649, de 2022, que aprueba la Política integral contra las violencias de género y la discriminación en la Universidad de Valparaíso; en el decreto exento N°786, de 2023, Reglamento sobre acoso sexual, violencias y discriminación de género en la Universidad de Valparaíso; en el decreto exento N°1546, de 2023, sobre control de juridicidad de la Contraloría Interna y supervisión legal de Fiscalía General; en el decreto exento N°330, de 4 de abril de 2024, que crea la Unidad de investigación especializada en acoso y discriminación de la Universidad de Valparaíso; y en el DS N°5, de 2021, del Ministerio de Educación, que nombra al suscrito rector de la Universidad.

### CONSIDERANDO:

1. El Convenio N°190, de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, ratificado por Chile por decreto supremo N°122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que tiene, entre otros, el objetivo de proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin restricciones, proveyendo un marco para la creación y mejora de normas y políticas que adopten un enfoque inclusivo que permita abordar las causas subyacentes de la violencia y acoso en el mundo del trabajo.
2. La adecuación a la normativa interna de la Universidad de conformidad con los parámetros internacionales, a través de la ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, y modifica e incorpora definiciones legales, medidas de prevención y resguardo en la materia, perfecciona los

procedimientos de investigación, además de equiparar el estándar de funcionario público y personas trabajadoras.

3. El artículo 14 de la ley N°18.575, orgánica constitucional de bases generales de la administración del Estado, introducido por la ley N°21.643, que obliga a los órganos de la Administración del Estado a contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual.

4. Que, en la actualidad, la Universidad cuenta con una Política Integral contra las Violencias de Género y la Discriminación, aprobada por el decreto exento 2649, de 2022, que busca erradicar y prevenir, investigar, sancionar y erradicar las diferentes formas de violencia y discriminación basadas en género.

5. Que la Universidad cuenta, además, con un reglamento sobre acoso sexual, violencias y discriminación de género, aprobado por el decreto exento N°786, de 2023, que recoge el mandato legal contenido en la ley N°21.369, que regula acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

6. En ese contexto, resulta necesario compatibilizar ambas normativas, a través de un reglamento que establezca normas comunes sobre denuncia e investigación de esta clase de vulneraciones, además de fijar el protocolo preventivo en estas materias.

7. La Circular N°3813, de 7 de junio de 2024, de la Superintendencia de Seguridad Social, sobre asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidas en la ley N°21.643 (Ley Karin), que en su parte pertinente señala que las instituciones de educación superior, sujetas a las disposiciones de la ley N°21.369, deberán ajustar sus protocolos considerando lo establecido en la ley N°21.643, incorporando las materias que les resulten aplicables.

8. El Ordinario PIN-OO-00560-2024, de 19 de julio de 2024, mediante el cual la Dirección del Servicio Civil informa los lineamientos para la implementación de la ley N°21.643 "Ley Karin" en los servicios públicos.

9. El dictamen N°E516610/2024, de 19 de julio de 2024, por el que la Contraloría General de la República imparte instrucciones sobre las modificaciones que la ley N°21.643 (Ley Karin) introdujo en las leyes N°s 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

#### **DECRETO:**

**I. APRUÉBASE** el siguiente **"Protocolo de prevención y denuncia de conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral"**:

***“Protocolo de prevención y denuncia de conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral”***

**TÍTULO I**

**Directrices generales**

**Artículo 1°**

El presente protocolo busca prevenir al interior de la Universidad de Valparaíso aquellas conductas relacionadas con el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo, en concordancia con lo establecido en la ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción de estas conductas, y con las normas establecidas en el decreto exento N°786, de 2023, que aprueba el Reglamento sobre acoso sexual, violencias y discriminación de género en la Universidad de Valparaíso, dictado en conformidad con lo establecido en la ley N°21.369, que regula estas materias en el ámbito de la Educación Superior, en tanto ellas vulneran derechos básicos de las personas.

En este contexto la Universidad de Valparaíso declara que las relaciones laborales que tengan lugar en la institución deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para estos efectos, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo, siendo contrarias a lo anterior, entre otras conductas, el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Adicionalmente, este reglamento establece las reglas que garanticen el adecuado y oportuno tratamiento de las denuncias en materias de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

**Artículo 2°**

Las normas a las que se refiere el presente reglamento serán aplicables para los efectos del cumplimiento del artículo 14 de la ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, que obliga a los órganos de la Administración del Estado a contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual. Sin perjuicio de lo anterior, en materia de investigación y sanción del acoso sexual serán aplicables las normas contenidas en el decreto exento N°786, de 2023, en todo aquello que no sea incompatible con el presente reglamento.

### Artículo 3°

Se entenderá por *acoso laboral* toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, 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.

### Artículo 4°

Teniendo en consideración la obligatoriedad de la ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, se entenderá por *acoso sexual* cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.

Sin perjuicio de lo anterior, serán plenamente aplicables las definiciones de acoso sexual contenidas, en el Código del Trabajo y la de acoso sexual y otras formas de violencias y discriminaciones de género del decreto exento N°786, de 2023.

### Artículo 5°

Se entenderá por *violencia en el trabajo ejercido por terceros ajenos a la relación laboral* aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

## Título II

### Prevención en materia de acoso laboral y sexual

### Artículo 6°

1. Constituyen peligros y riesgos asociados a acoso laboral, acoso sexual y a la violencia en el trabajo los siguientes:

- 1.1. Relaciones interpersonales conflictivas en equipos de trabajo.
- 1.2. Conductas asociadas a violencia física, verbal, no verbal ejercida a través de cualquier medio.
- 1.3. Conductas de discriminación laboral por motivos de género.
- 1.4. Conductas de violencia de género.
- 1.5. Sobrecarga laboral selectiva.

- 1.6. Falta de protocolos para la gestión de conflictos y buen trato en el ámbito laboral.
  - 1.7. Falta de herramientas laborales para la distribución del trabajo y gestión del tiempo.
  - 1.8. Falta de difusión en la comunidad sobre los valores institucionales.
  - 1.9. Liderazgo deficiente en la gestión del conflicto.
  - 1.10. Falta de comunicación efectiva y asertiva en las relaciones laborales.
  - 1.11. Falta de evaluación sistemática de ambientes laborales y riesgos psicosociales en el trabajo.
  - 1.12. Conductas no consentidas de naturaleza sexual asociadas a violencia física, verbal, no verbal ejercida a través de cualquier medio.
  - 1.13. Falta de sensibilización y difusión sistemática de protocolos y políticas asociadas a la prevención del acoso sexual y violencias de género.
  - 1.14. Falta de actualización del reglamento de convivencia estudiantil.
  - 1.15. Falta de protocolo que regule la convivencia entre la institución y empresas prestadoras de servicios.
  - 1.16. Comportamientos incívicos.
  - 1.17. Falta de herramientas de manejo de conflictos en funciones/cargos que impliquen mayor interacción con terceros ajenos a la relación laboral (estudiantes, usuarios, empresas externas, prestadores de servicio, etc.)
2. Se establecen como medidas de prevención y control de los riesgos señalados, así como aquellas destinadas a informar y capacitar sobre los mismos riesgos y las mismas medidas de prevención los siguientes:
- 2.1. Campaña institucional de buen trato en las relaciones interpersonales.
  - 2.2. Difusión, sensibilización y formación acerca de la Política integral contra las violencias de género en la Universidad de Valparaíso.
  - 2.3. Campaña de sensibilización y difusión de las disposiciones y alcances de la ley N°21.643 (ley Karin).
  - 2.4. Difusión y sensibilización del "Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo".
  - 2.5. Considerar en la oferta de capacitaciones temáticas sobre gestión del tiempo y organización del trabajo, gestión y resolución de conflictos dirigido para personal académico y funcionario universitario y el enfoque de liderazgo dirigido a directivos o directivas, coordinadores o coordinadoras y jefaturas.
  - 2.6. Oferta de capacitación de habilidades directivas con enfoque de género y Derechos Humanos.
  - 2.7. Establecer en las bases de concursos internos para cargos o funciones de jefaturas intermedias, como requisito evaluable, la aprobación de un curso en materias relacionadas con las leyes N°21.369 o N°21.643.
  - 2.8. Generación de módulo de capacitación en materias de la ley N°21.643, para los procesos de inducción del personal académico y funcionario universitario que se incorpore a la Universidad.
  - 2.9. Difusión permanente a la comunidad universitaria acerca del canal de denuncia en el marco de la ley N°21.643.
  - 2.10. Campaña gráfica sobre hitos relacionados con los temas abordados en la ley N°21.643.
  - 2.11. Incorporación del reglamento/protocolos asociados a ley N°21.369 y ley N°21.643 en los procesos de inducción laboral.

- 2.12. Realización de la encuesta “*Cuestionario de evaluación del ambiente laboral – Salud mental*” “CEAL-SM”, en todos los centros de trabajo de la Universidad, de conformidad con la normativa vigente.
- 2.13. Actualización de la página web de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, en adelante “DGDP”, conteniendo una sección permanente de información de las disposiciones de la ley N°21.643.
- 2.14. Incorporación en el boletín periódico de la DGDP, de información actualizada de las diferentes materias que aborda la ley N°21.643.

3. Objetivos medibles presentados en forma de indicadores:

INDICADOR	FÓRMULA	META AL 31/07/2025
Porcentaje de centros de trabajo encuestados CEAL-SM	(Número total de centros de trabajo con encuesta CEAL-SM aplicada/número total de centros de trabajo) *100	90%
Campaña sensibilización buen trato relaciones interpersonales	Campaña gráfica y en formato electrónico realizada	Cumple /No cumple
Campaña difusión ley N°21.643	Campaña gráfica y en formato electrónico realizada	Cumple /No cumple
Porcentaje de nombramientos con incorporación de disposiciones ley N°21.643 en documentación propia	(Número total de nombramientos efectuados con firma de compromiso de respeto de protocolos ley N°21.643/ número total de nombramientos) *100	90%
Generación módulo de capacitación en materias de la ley N°21.643 en procesos de inducción	Construcción del módulo auto instruccional disponibilizado para nuevas contrataciones	Cumple / No cumple
Porcentaje de bases de concursos internos para cargos o funciones de jefaturas intermedias que incorporan aprobación de curso en materias de ley N° 21.643	(Número total de bases de concursos internos para cargos o funciones de jefaturas intermedias que incluyan requisito evaluable de haber aprobado curso en materias de ley N°21.643 o N°21.369 en los últimos dos años/Número total de bases de concursos internos para cargos o funciones de jefaturas intermedias aprobadas) * 100	90%
Incorporación en oferta de capacitación de cursos relacionados ley N°21.643	Oferta de cursos disponibles e informados a comunidad universitaria	Cumple / No cumple
Actualización de página web DGDP en materias de ley N°21.643	Generación de sección permanente de información de disposiciones de la ley N°21.643	Cumple / No cumple
Porcentaje de boletines periódicos de DGDP que incorporan materias ley N°21.643	(Número total de boletines DGDP entregados a la comunidad que incorporan información ley N°21.643/Número total de boletines DGDP entregados a la comunidad) *100	100%

### Título III

#### Procedimiento de denuncia

#### Artículo 7°

Las actuaciones que se realicen en el contexto del presente reglamento deberán cumplir las siguientes garantías:

1. **Respeto y protección a las personas:** Quienes intervengan en las actuaciones a las que refiere el presente procedimiento procederán con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias a que dé lugar una denuncia deberán realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las partes implicadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras, las que deberán recibir en todo momento un trato imparcial e igualitario. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún representante de su estamento u otra persona de su elección que les asesore en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requiriesen. Del mismo modo, las personas presuntamente acosadas, que tengan la condición de funcionarios públicos, tendrán a su disposición las medidas de atención psicológicas tempranas otorgadas por el organismo administrador de la ley N°16.744, sin perjuicio de la atención otorgada por la Dirección de Igualdad y Diversidad, tanto a estudiantes como al personal de la Universidad, en los casos que corresponda.
2. **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las reclamaciones presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Las medidas que se adopten a este respecto deberán garantizar, el tratamiento reservado de la denuncia que sea compatible con la protección de las obligaciones de transparencia y la garantía de los derechos humanos. Las personas denunciadas y denunciadas tendrán el derecho de acceder a todas las piezas de la investigación, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley N°19.628, en la ley N°18.834 y en la ley N°21.094, así como el derecho de realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas. Específicamente, de conformidad con las modificaciones introducidas a la ley N°18.834 por la ley N°21.643, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho 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 personal inculpado, en todas las etapas del proceso.
3. **Diligencia y celeridad:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas, y a su vez, proteger a quienes presenten denuncias o presten testimonios, y evitar su exposición reiterada y su revictimización.
4. **Imparcialidad:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

5. Prohibición de represalias: La universidad prohíbe expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación relativa a las conductas incluidas en el presente reglamento.
6. En el caso que se demostrara que alguna de las personas implicadas en el procedimiento no ha actuado de buena fe, se aplicará la normativa reglamentaria y legal que corresponda con el objeto de sancionar este hecho.
7. Perspectiva de género: El procedimiento debe garantizar la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.

#### **Artículo 8°**

Las personas presuntamente afectadas por alguna de las situaciones definidas en este reglamento y en el reglamento sobre acoso sexual, violencias y discriminación de género podrán realizar una denuncia y solicitar que se investigue y se adopten las medidas que correspondan, de conformidad con el procedimiento que se describe a continuación.

Con todo, cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan.

#### **Artículo 9°**

El procedimiento se iniciará con la presentación de un escrito de denuncia dirigido al rector o rectora o a la decana o decano de la facultad respectiva, según corresponda, de conformidad con el modelo que se aprueba en el resuelto III del decreto que sanciona el presente protocolo, el cual se encontrará disponible en el sitio web [respeto.uv.cl](http://respeto.uv.cl).

Adicionalmente, la denuncia podrá presentarse verbalmente ante la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, tratándose de materias laborales, o ante la Dirección de Igualdad y Diversidad, tratándose de materias relacionadas con acoso sexual, violencias o discriminaciones de género. En ambos casos, quien reciba la denuncia deberá dejar constancia escrita de esta y elevar los antecedentes a la autoridad correspondiente, otorgando el respectivo comprobante de recepción.

A través del sitio web [respeto.uv.cl](http://respeto.uv.cl), la Universidad informará semestralmente los canales que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a las personas funcionarias del sector público, así como los canales que disponga el Estado para la recepción de denuncias en las mismas materias. Adicionalmente, la Universidad informará los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.



#### **Artículo 10°**

Se considerarán personas legitimadas para los efectos de la presentación de la denuncia:

1. Cualquier miembro del personal de la Universidad que se considere afectado por conductas que puedan constituir acoso laboral o violencia en el trabajo ejercida por un tercero ajeno a la relación laboral, ya sea que actúe por sí mismo o por medio de sus representantes legales o convencionales.
2. Todas aquellas personas que se consideren afectadas por una o más de las conductas descritas en el reglamento sobre acoso sexual, violencias y discriminación de género, aprobado por el decreto exento N°786, de 2023, siempre que se encuentren incluidas en el ámbito de aplicación del mismo, definido por el artículo 3° de ese cuerpo normativo, que dispone que para efectos de ese reglamento quedarán comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con la universidad, ya sea que ocurran en recintos o dependencias universitarias (incluidos los campos clínicos, lugares de práctica profesional u otros recintos análogos) o fuera de ellos cuando se trate de actividades formalmente convocadas por la institución o alguna de sus unidades académicas, sean estas de naturaleza laboral, académica o extraprogramática, o cuando las conductas puedan tener como efecto el crear un ambiente hostil para una persona miembro de la comunidad universitaria o afecten el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de nuestra corporación de educación superior. Estas personas podrán actuar por sí mismas o por medio de sus representantes legales o convencionales.
3. El personal que tome conocimiento de la existencia de una conducta que pueda constituir acoso laboral, acoso sexual, violencias y discriminación de género, o violencia en el trabajo ejercida por un tercero ajeno a la relación laboral, siempre que cuente con el consentimiento de la o las personas presuntamente afectadas.

Con todo, la autoridad correspondiente estará obligada a resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan, en el evento que se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias.

#### **Artículo 11°**

Los y las denunciados de acoso laboral o sexual y de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral tendrán los siguientes derechos:

- a) No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.

Tratándose de las personas contratadas a honorarios, quienes se rigen por las reglas que establezca el respectivo contrato, según lo dispuesto por el inciso final del artículo 11 de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, no podrá ponerse término anticipado a su contrato por el hecho de haber

denunciado fundadamente, y con prueba suficiente que acredite sus afirmaciones, respecto a la existencia de algún acto o irregularidad que pudiese ser calificado como acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo y que pueda ser considerado contrario al principio de probidad administrativa; que hubiese presenciado o de las que hubiese tomado conocimiento en el ejercicio de sus funciones; caso en el cual la vigencia del contrato se sujetará al plazo acordado en su contratación.

- b) No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñen, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente. Asimismo, el personal tendrá derecho a solicitar su traslado de la localidad o de la función que desempeñen, especialmente cuando la denuncia se haya realizado en contra de un superior jerárquico. La resolución que deniega esta solicitud deberá fundarse exclusivamente en la imposibilidad material del servicio para organizar sus funciones de forma distinta. Esta decisión deberá ser adoptada por la jefatura superior del servicio, y si esta se encuentra implicada en los hechos objeto de la denuncia, por la persona no inhabilitada que le subrogue.
- c) No ser objeto de precalificación anual, si la persona denunciada fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicite el o la denunciante. Si no lo hiciera, regirá su última calificación para todos los efectos legales.

#### Artículo 12°

La denuncia deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos:

- a) Identificación y domicilio de el o la denunciante.
- b) La narración circunstanciada de los hechos.
- c) La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare a la persona denunciante.
- d) Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

En la denuncia podrá solicitarse que sean secretos, respecto de terceros, la identidad de el o la denunciante o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia.

Si la persona denunciante formulare la petición del inciso precedente, quedará prohibida la divulgación, en cualquier forma, de esta información. La infracción de esta obligación dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan.

Las denuncias que no cumplan con lo prescrito en los incisos primero y segundo precedentes se tendrán por no presentadas.

La autoridad que reciba la denuncia tendrá desde esa fecha un plazo de tres días hábiles para resolver si la tendrá por presentada. En caso de que quien reciba la denuncia carezca de competencia para resolver sobre dicha procedencia, tendrá un término de 24 horas para remitirla a la autoridad que considere competente.

Si habiendo transcurrido el término establecido en el inciso anterior, la autoridad no se ha pronunciado sobre la procedencia de la denuncia, entonces se tendrá por presentada.

### **Artículo 13°**

Tanto si la denuncia es admitida o no a tramitación, la Universidad deberá comunicar de ello a la persona denunciante, y en el caso que no sea admitida a tramitación por no reunir los requisitos de presentación a que se refiere el artículo precedente, deberá comunicarlo mediante acto fundado.

Las denuncias admitidas a tramitación por cumplir con los requisitos formales de presentación que sean deducidas por académicos o académicas o funcionarios o funcionarias universitarios serán remitidas a la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, que deberá derivar a la persona denunciante al órgano administrador del seguro de la ley N°16.744 para que efectúe la atención psicológica temprana y, paralelamente, derivará la denuncia y sus antecedentes a la Comisión Técnica a la que se refiere el artículo 16. Con todo, la persona denunciante podrá recibir atención psicológica por parte de la Dirección de Igualdad y Diversidad, tratándose de situaciones de violencia sexual o discriminación de género, en caso de que, una vez efectuada la atención por parte del órgano administrador, esta no continúe por cualquier causa.

Las denuncias deducidas por estudiantes serán derivadas a la Dirección de Igualdad y Diversidad, órgano que deberá otorgar la atención psicológica que corresponda y remitir la denuncia y sus antecedentes a la misma Comisión.

### **Artículo 14°**

El plazo de prescripción de la responsabilidad administrativa y reglamentaria para las conductas reguladas por el presente reglamento será aquel establecido en el Estatuto Administrativo para la prescripción de las responsabilidades administrativas, esto es, de cuatro años a contar de ocurrida la o las conductas objeto de reproche y, en el caso de conductas persistentes, desde la última vez ocurrida la misma.

No obstante, si hubieren hechos que pudieren ser constitutivos de delito, la acción disciplinaria prescribirá conjuntamente con la acción penal.

### **Artículo 15°**

Quienes presenten denuncias de conformidad con el procedimiento antes señalado, tendrán derecho a obtener una respuesta por escrito con el resultado de esta. Para la elaboración de dicha respuesta, la autoridad respectiva, según corresponda, deberá tener a la vista el informe que a este efecto elabore la Comisión Técnica a la que se refieren los artículos siguientes. La Comisión Técnica conocerá tanto de las denuncias por acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, como las de acoso sexual, y demás conductas constitutivas de violencia y discriminación de género definidas por el decreto exento N°786, de 2023.

### **Artículo 16°**

Existirá una Comisión Técnica integrada por personas debidamente capacitadas en derecho laboral, derechos fundamentales, perspectiva de género y derechos humanos, cuya misión será asesorar a la autoridad respectiva en el análisis de las denuncias formuladas en el marco del presente reglamento, conformada por:

1. Un trabajador o trabajadora social a proposición de la decana o decano de la Facultad de Ciencias Sociales, o en su defecto por el rector o la rectora, quien será designado por la secretaria o secretario general.
2. Un psicólogo o psicóloga clínica a proposición del decano o la decana de la Facultad de Ciencias Sociales, o en su defecto por el rector o la rectora, quien será designado por la secretaria o secretario general.
3. Una abogada o abogado a proposición de la o el fiscal general, quien actuará como secretaria o secretario de la comisión, quien será designada por la rectora o rector. La persona designada para este efecto no podrá pertenecer a la Fiscalía General.
4. Dos profesionales designados por el rector o rectora, con especialización en derecho laboral o derechos fundamentales.

Para cada caso se designará una persona suplente que deberá cumplir los mismos requisitos que el titular y que concurrirá en su reemplazo en caso de ausencia.

Los y las integrantes, titulares y suplentes, de la Comisión Técnica se designarán mediante decreto exento por la rectora o rector y durarán dos años en esta función pudiendo ser designados por períodos sucesivos.

En caso de impedimento tanto de el o de la titular como del o la suplente, la rectora o rector deberá designar a un o una reemplazante que deberá asistir a la sesión sin esperar a la total tramitación del acto que sanciona la suplencia.

#### **Artículo 17°**

Las personas denunciantes podrán impugnar a uno, una o más integrantes de la Comisión Técnica sin expresión de causa, quién será reemplazado por un o una suplente. La integración de la comisión estará publicada permanentemente en el sitio web [respeto.uv.cl](http://respeto.uv.cl). La impugnación deberá realizarse al momento de la presentación de la denuncia o dentro de segundo día de admitida a tramitación.

#### **Artículo 18°**

Admitida una denuncia a tramitación, la Dirección de Igualdad y Diversidad procederá a convocar a la Comisión Técnica, la que deberá sesionar dentro del plazo de cinco días hábiles. La Dirección de Igualdad y Diversidad contará con un plazo de tres días hábiles, desde efectuada la sesión, para remitir a la autoridad respectiva, tanto la denuncia como el informe respectivo.

#### **Artículo 19°**

La Comisión Técnica podrá sesionar con tres de sus integrantes y al menos uno de ellos deberá contar con especialización en derecho laboral o derechos fundamentales. La Comisión Técnica adoptará sus decisiones por la mayoría de sus miembros.

De cada una de sus sesiones se elevará un acta que contendrá: el número de la sesión, la fecha en que se realizó, el nombre de quienes asistan a la sesión, su hora de inicio y término, la tabla con los casos tratados, las medidas sugeridas, y los acuerdos unánimes o mayoritarios a los que se haya llegado en cada uno de ellos, con los fundamentos de estos.

Cada acta de acuerdo será firmada por los y las integrantes presentes en señal de conformidad y los acuerdos adoptados respecto de cada denuncia deberán ser elevados al rector o rectora, o a la decana o decano, según corresponda, por la Dirección de Igualdad y Diversidad, en los plazos a los que se refiere el artículo precedente.

#### **Artículo 20°**

Una vez analizados los antecedentes que les hayan sido remitidos, la Comisión deberá deliberar respecto de la denuncia y elaborar un informe escrito sugiriendo a la autoridad respectiva, según corresponda:

1. No admitir a trámite la denuncia por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.
2. Admitir la denuncia y continuar la tramitación con la sugerencia de instruir un proceso disciplinario.
3. Tratándose de denuncias dirigidas en contra de estudiantes, admitir la denuncia y continuar la tramitación a través de un procedimiento de conciliación, conforme lo dispuesto en el artículo siguiente.
4. Sugerir la adopción de medidas administrativas inmediatas, tales como la representación por escrito de las conductas denunciadas o, en el caso del personal académico y funcionario universitario, cursar una anotación de demérito.
5. Dependiendo de la naturaleza de los hechos conocidos podrá, además, sugerir la adopción de medidas tales como: el cambio de sección u otras facilidades académicas para los o las estudiantes, o el traslado del personal académico o funcionario universitario afectado, cuando ello sea posible, o la adopción de medidas de acompañamiento o de apoyo psicosocial, entre otras. En el caso de las medidas relacionadas con estudiantes, ellas podrán ser aplicadas con efecto retroactivo, cuando ello corresponda.

En el caso que las conductas denunciadas sean de aquellas a las que se refiere el decreto N°786, de 2023, con el objeto de evitar la revictimización y como medida de protección para evitar la exposición reiterada de las personas denunciadas, recibida la denuncia por la Dirección de Igualdad y Diversidad, la psicóloga o psicólogo especialista de dicha dirección realizará una primera entrevista con la persona denunciante, la cual podrá ser videograbada con la autorización expresa de la persona afectada, con el objeto de ser transcrita e incorporada en el procedimiento disciplinario, en el caso de instruirse, debiendo velar por su adecuada custodia y eliminación al término de la etapa indagatoria en el respectivo proceso. Para el caso que no se inicie proceso disciplinario, y se haya grabado la primera entrevista con la persona denunciante, la Dirección de Igualdad y Diversidad deberá dejar constancia de la denuncia y posteriormente eliminar el video. Además, las personas denunciadas podrán optar por comparecer a declarar en el procedimiento disciplinario, y en esta instancia también se preferirá videograbar la respectiva audiencia, con el consentimiento expreso de la persona declarante. Serán de tratamiento reservado y sensible las videograbaciones de las entrevistas con las personas involucradas, y para todos los efectos legales se considerarán que forman parte del procedimiento disciplinario hasta su eliminación al término de la etapa indagatoria, una vez transcrita la declaración, con el objeto de garantizar la no revictimización.

#### **Artículo 21°**

Tratándose de denuncias dirigidas contra estudiantes, si los hechos denunciados no revistieren la gravedad suficiente para iniciar un proceso disciplinario y contando con el acuerdo de ambas partes, la directora o el director de Igualdad y Diversidad propondrá las bases de acuerdo para una conciliación, en que la persona denunciada, aceptando los hechos o reconociendo el daño causado, deberá comprometerse a una o más

medidas de reparación, tales como petición de disculpas escritas, públicas o privadas; participación en talleres de género y no discriminación u otras acciones, estrategias o iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de esta naturaleza y/o reestablecer el entorno en que se encontraba la persona afectada antes de la ocurrencia de los hechos, la que será remitida para su aprobación a la autoridad llamada a ejercer la potestad disciplinaria. Se levantará un acta de los acuerdos alcanzados, su forma y plazo de cumplimiento, pudiendo ordenar acciones que permitan dar cumplimiento al acuerdo. La Dirección de Igualdad y Diversidad deberá realizar las acciones de seguimiento de las medidas acordadas. En caso de incumplimiento de la conciliación se instruirá un proceso disciplinario.

Para el caso de que las bases de acuerdo de la conciliación se frustren, la autoridad competente valorará fundadamente la instrucción de un proceso disciplinario o la adopción de medidas de protección, separada o conjuntamente.

Asimismo, y solo en el caso de procesos disciplinarios que involucren a integrantes del estamento estudiantil, durante la sustanciación de un proceso disciplinario, el o la fiscal investigadora podrá, siempre que cuente con el acuerdo de las partes denunciante y denunciada, y si los hechos denunciados no revistieren la gravedad suficiente para aplicar una medida disciplinaria expulsiva, llevar a cabo una conciliación en la cual la persona denunciada, aceptando los hechos y/o reconociendo el daño causado, deberá comprometerse a una o más medidas de reparación, tales como petición de disculpas escritas, públicas o privadas; participación en talleres de género y no discriminación u otras acciones, estrategias o iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de esta naturaleza y/o reestablecer el entorno en que se encontraba la persona afectada antes de la ocurrencia de los hechos. De la conciliación se levantará un acta que constará en el expediente sumarial, con los acuerdos alcanzados, su forma y plazo de cumplimiento. Durante el plazo para el cumplimiento de los acuerdos de la conciliación se suspenderá temporalmente la sustanciación del procedimiento hasta su verificación. De constatar, el o la sustanciador/a del procedimiento, el cumplimiento de la conciliación, remitirá a la autoridad respectiva la vista fiscal que proponga la absolución o sobreseimiento definitivo del proceso disciplinario para su aprobación. En caso de incumplimiento de la conciliación se reanudará el proceso disciplinario.

El resultado de la conciliación será informado a las autoridades académicas o administrativas a las que pertenezcan las partes involucradas a efectos de colaborar en la eficacia de las medidas convenidas.

#### **Artículo 22°**

En el caso que las conductas objeto de denuncia hayan ocurrido al interior de un campo clínico o lugar de práctica profesional u otros recintos no universitarios y hayan sido protagonizados por personas que no son académicas, funcionarias o estudiantes de la Universidad, corresponderá a la autoridad frente a la cual se realiza la denuncia, una vez recibido el informe de la Comisión Técnica, representar esta situación ante la directora o director del servicio o la autoridad de la institución que corresponda y solicitarle que adopte las medidas correspondientes para esclarecer los hechos y/o garantizar condiciones idóneas. Lo anterior sin perjuicio que se adopte otro tipo de medidas como las contenidas en el numeral 5 del artículo 20.

#### **Artículo 23°**

Dentro del plazo de diez días hábiles desde la recepción del informe de la Comisión, la autoridad correspondiente deberá comunicar por escrito a la persona denunciante la resolución que haya adoptado respecto de su caso, quien podrá recurrir en contra de la decisión conforme a los recursos contemplados en la ley N°19.880, o en otras leyes que resultaren aplicables. En caso de que desestime la denuncia y no se instruya proceso disciplinario, deberá dictar la correspondiente resolución que contenga los fundamentos de

hecho y de derecho de tal decisión, la que deberá notificar en el plazo de cinco días a la persona denunciante, la que podrá ejercer, además, el derecho establecido en el artículo 160 del Estatuto Administrativo.

Dentro del mismo plazo, la autoridad respectiva deberá comunicar su decisión y las medidas de protección adoptadas a la Dirección de Igualdad y Diversidad y a la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, según corresponda y, en caso de instruir procedimiento disciplinario, comunicarlo a la Unidad de investigación especializada en acoso y discriminación, dependiente de la Secretaría General.

La Unidad de investigación especializada en acoso y discriminación informará trimestralmente a la Dirección de Igualdad y Diversidad y a la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, según corresponda, el avance de los procesos disciplinarios regulados en este protocolo.

Asimismo, la Dirección de Igualdad y Diversidad y la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, con la misma periodicidad, informarán a la Unidad de investigación especializada en acoso y discriminación, de las denuncias recibidas en las cuales la Comisión Técnica haya recomendado la instrucción de un proceso disciplinario. De igual manera, la Dirección de Igualdad y Diversidad y la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas informarán a la rectora o rector por intermedio de la secretaria o secretario general respecto de su gestión y cumplimiento de objetivos.

En aquello que corresponda al rector o rectora se deberá comunicar a las autoridades de las facultades la decisión que adopte en relación con la denuncia hecha en contra de algún o alguna integrante de la respectiva unidad académica.

#### **Artículo 24°**

El proceso disciplinario será instruido por la autoridad competente, designando a un o una profesional que dependa técnicamente de la Unidad de investigación especializada en acoso y discriminación, y que se encuentre debidamente capacitado en género y derechos fundamentales, en calidad de investigador o investigadora o fiscal sumariante. En caso de denuncias de hechos constitutivos de acoso laboral deberá preferentemente designarse fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales. El ministro de fe respectivo practicará la notificación correspondiente para la sustanciación del proceso disciplinario.

Durante el proceso disciplinario el investigador o investigadora o el o la fiscal podrá decretar medidas de protección para proteger y minimizar los impactos de eventuales conductas vulneratorias.

#### **Artículo 25°**

En casos calificados, tales como buenos antecedentes de estudio o funcionarios, conducta anterior irreprochable o colaboración sustancial en la investigación, se podrá imponer a la persona infractora, ya sea que pertenezca al estamento estudiantil o al personal de la Universidad, una medida disciplinaria de menor gravedad, siempre y cuando no sean de aquellas conductas en que la ley o el reglamento ha contemplado expresamente una sanción disciplinaria específica.

## ARTÍCULOS TRANSITORIOS

### Artículo primero transitorio

Póngase el presente protocolo en conocimiento de las Asociaciones Gremiales y de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, para que, dentro del plazo de 60 días, realicen las observaciones que estimen pertinentes. Dichas observaciones serán analizadas por la comisión a la que se refiere el artículo segundo transitorio, para que en un plazo no superior a 60 días proponga las adecuaciones que estimen pertinentes.

### Artículo segundo transitorio

La actualización de los riesgos, peligros, medidas de prevención e indicadores de los que trata el artículo 6° del protocolo serán revisadas anualmente mediante un proceso participativo convocado por las Direcciones de Gestión y Personas y de Igualdad y Diversidad, integrado, además, por la Fiscalía General, por la Unidad de investigación especializada en acoso y discriminación, un representante de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y un representante por cada una de las asociaciones gremiales de la Universidad.

### Artículo tercero transitorio

Las normas del presente protocolo se aplicarán con preferencia a las normas contenidas en el reglamento sobre acoso sexual, violencias y discriminación de género, aprobado por decreto exento N°786, de 2023, en todo aquello que sea incompatible con este y deberán ser incorporadas en el texto que resulte de la evaluación anual que debe realizarse a ese cuerpo normativo, de conformidad a lo prescrito por el artículo 28° de la misma norma.

### Artículo cuarto transitorio

Mientras la comisión técnica no se encuentre constituida de conformidad a las normas fijadas en este protocolo, el rector o rectora podrá designar, sin más trámite, a un o una profesional que cuente con formación en derecho laboral o derechos fundamentales para que integre la comisión técnica a la que refiere el artículo 16°.

### Artículo quinto transitorio

La Universidad deberá entregar un ejemplar del presente protocolo a cada integrante de la comunidad universitaria, entendiéndose cumplida esta obligación mediante el envío de una copia a su correo electrónico.


**II. DELÉGASE** en la directora o director de Igualdad y Diversidad la facultad de comunicar mediante resolución fundada respecto del incumplimiento de los requisitos formales de presentación de la denuncia a los que se refiere el artículo 12° del protocolo.

**III. APRUÉBASE** el siguiente Formulario de denuncia por conductas de acoso sexual, violencias y discriminación de género, acoso laboral y violencia ejercida por terceros:



**FORMULARIO DE DENUNCIA**

POR FALTAS AL REGLAMENTO SOBRE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIAS  
Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EJERCIDA POR TERCEROS



Universidad  
de Valparaíso  
CHILE

DIRECCIÓN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD / Yungay 1731, 4º piso, Valparaíso / 32 260 7090 / [Igualdadydiversidad@uv.cl](mailto:Igualdadydiversidad@uv.cl)  
DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS, Blanco 1826, Valparaíso/32 250 7206 / [dgd@uv.cl](mailto:dgd@uv.cl)

[Todos los campos son obligatorios, el formulario deberá ser enviado al correo [denuncias.acoso@uv.cl](mailto:denuncias.acoso@uv.cl) , una vez remitido el correo, se le enviará un número de ticket que le permitirá hacer seguimiento de su denuncia. Los pasos siguientes del procedimiento se le informarán a la dirección de correo electrónico apartada en el formulario. Recuerde que Ud. puede impugnar a los integrantes de la Comisión Técnica en este mismo acto o dentro de los dos días siguientes de admitida a trámite la denuncia]

FECHA DE LA DENUNCIA: \_\_\_\_\_

**PERSONA DENUNCIANTE**

NOMBRE COMPLETO: \_\_\_\_\_

RUT: \_\_\_\_\_ FONO: \_\_\_\_\_

DOMICILIO: \_\_\_\_\_

ESTAMENTO:    Estudiante     Funcionario(a)     Académico(a)

UNIDAD A LA QUE PERTENECE: \_\_\_\_\_

CORREO ELECTRÓNICO (institucional preferencia): \_\_\_\_\_

**PERSONA DENUNCIADA**

NOMBRE: \_\_\_\_\_

ESTAMENTO:    Estudiante     Funcionario(a)     Académico(a)

Otro (Tercero ajeno a la comunidad universitaria)

UNIDAD A LA QUE PERTENECE: \_\_\_\_\_

**DESCRIPCIÓN PORMENORIZADA DE HECHOS:**  
(Aportar la descripción de los hechos y nombrar las eventuales pruebas que existan y que sirvan para la investigación. Puede escribir la descripción en otro documento y adjuntarlo a este formulario)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

FIRMA

**ANÓTESE. TÓMESE RAZÓN. COMUNÍQUESE.**

**OSVALDO CORRALES JORQUERA  
RECTOR**

OCJ/DME/KBA/JJN/CRS/CMV/PVP/KCG/crs

**DISTRIBUCIÓN:** RECTORÍA - PRORRECTORÍA - CONTRARÍA INTERNA - SECRETARÍA GENERAL - DID - DGDP – INEAD - VICERRECTORÍAS - DIRECCIONES GENERALES - DIRECCIONES - DIRECCIONES DE CAMPUS - FACULTADES - DIRECCIONES DE ESCUELA E INSTITUTO - COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD - AFUV - AFA.

Juan Pablo Muñoz 2022-01-11 10:00:00 2022-01-11 10:00:00	Daniela Alejandra Montecino Espinoza 2022-01-11 10:00:00 2022-01-11 10:00:00	Claudia Romero Segovia 2022-01-11 10:00:00 2022-01-11 10:00:00	Claudia Marquez 2022-01-11 10:00:00 2022-01-11 10:00:00	Katia Carrillo 2022-01-11 10:00:00 2022-01-11 10:00:00	Nicole Pastene Sanquinetto 2022-01-11 10:00:00 2022-01-11 10:00:00	
--	--	--	---	--	--	--