



**APRUEBA PROTOCOLO DE ACCIÓN FRENTE A
DENUNCIAS DE ACOSO EN LA UNIVERSIDAD
ADOLFO IBÁÑEZ**

DECRETO ORGÁNICO N° 55 /2017

SANTIAGO, 31 AGO 2017

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° 4, de fecha 06 de julio de 1990, que aprueba el reglamento orgánico de los Estatutos de la Universidad Adolfo Ibáñez; en el Decreto Orgánico N° 54, de fecha 03 de agosto de 2017, que aprueba el Código de Ética de la Universidad Adolfo Ibáñez; y 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.

CONSIDERANDO:

La necesidad de contar con procedimientos eficientes para dar una oportuna y adecuada respuesta frente a eventuales denuncias por acoso que pudieran ocurrir en la Universidad Adolfo Ibáñez;

Que los referidos procedimientos deben ser conocidos por los miembros de la comunidad universitaria; 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:

**PROTOCOLO DE ACCIÓN FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO
EN LA UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ**

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,



promueve 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 ha elaborado el presente protocolo de acción frente a denuncias de acoso, en adelante el "protocolo", que tiene por objeto que la comunidad universitaria cuente con un sistema de atención oportuna e integral de denuncias de esta naturaleza.

Ámbito de aplicación

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

Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, cabe tener presente que tratándose de conductas de acoso sexual entre personas que tienen la calidad de trabajadores de la Universidad, será aplicable 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 y alumno, ayudante y alumno o entre estudiantes.

El protocolo deberá aplicarse respecto de las situaciones de acoso que ocurran en recintos universitarios, o fuera de ellos en actividades que realice la Universidad.

Definiciones

Para efectos del protocolo se considerará:

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

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 (Código del Trabajo)". El acoso sexual laboral se rige por las normas del Código del Trabajo.

c) Acoso sexual fuera del ámbito laboral: "consiste en que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe, vulnerando su dignidad y su libertad sexual, provocando miedo y/o intimidación. Este acoso sexual puede tener lugar entre profesor y alumno, profesor y ayudante, ayudante y alumno, personal de la Universidad y alumno, o entre estudiantes."

Son constitutivas de acoso sexual, entre otras, las siguientes: 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 o requerimientos sexuales a cambio de ofrecimientos de algún tipo de beneficio.

Principio de confidencialidad y presunción de inocencia

La Universidad Adolfo Ibáñez reconoce la complejidad que revisten las conductas constitutivas de acoso 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.

Del mismo modo, la Universidad debe velar porque durante la investigación de los hechos, se resguarde respecto del denunciado, 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 que intervengan en los procesos de investigación que se inicien a propósito de una denuncia de acoso.

Están exceptuadas del deber de confidencialidad:

1. Las personas que están obligadas a canalizar la denuncia recibida a Secretaría General y para ese sólo efecto; y
2. La autoridad u organismo colegiado que instruya la investigación, una vez agotada la etapa investigativa y para el sólo efecto de comunicar el resultado de la misma al denunciante, al afectado si fuera una persona distinta y/o al denunciado.

Procedimiento

Denuncia

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

1. Presencial ante Secretaría General, Direcciones de Pregrado, Dirección de Asuntos Estudiantiles o Secretarios Académicos de Facultad o Escuela.
2. Por escrito, ante Secretaría General, Direcciones de Pregrado, Dirección de Asuntos Estudiantiles, Decanos o Secretarios Académicos de Facultad o Escuela.
3. A través de la línea de denuncias disponible en la página web institucional.

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

Los profesores, colaboradores y/o autoridades de la Universidad, que tomen conocimiento por cualquier medio de un hecho constitutivo de acoso, estarán obligados a denunciarlo a Secretaría General, salvo que en el caso de 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, la Secretaría General dispondrá de cinco (5) días hábiles para contactar al denunciante o a la persona afectada, si ésta fuera distinta. Ocurrido lo anterior y luego de analizados los antecedentes de que se disponga, Secretaría General podrá instruir un procedimiento de investigación con el objetivo de determinar eventuales responsabilidades disciplinarias.

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

Registro

La Secretaría General llevará un registro estadístico con todas las denuncias recibidas, sea que se instruya o no un procedimiento disciplinario de investigación. Este registro será confidencial.

Investigación

La investigación será llevada adelante por una Comisión Investigadora integrada por un fiscal y un actuario en calidad de ministro de fe y se procurará que ambos sean de distinto género, 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.

Tanto el fiscal como el actuario que integren la Comisión Investigadora deberán contar con conocimientos y habilidades para abordar casos de acoso y acoso sexual, pudiendo solicitar la asesoría de personas expertas y/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 expertise para llevar adelante este tipo de investigaciones.

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

El proceso de investigación deberá encontrarse resuelto en el plazo máximo de 30 días hábiles contados desde la resolución que lo instruye, plazo que se extenderá por 10 días hábiles adicionales en caso de presentarse reclamación ante el Comité de Ética y Cumplimiento.

Durante el proceso de investigación y, siempre que con ello no se afecte el resultado del mismo, los involucrados podrán ser informados acerca del estado de avance y etapas del proceso. De ser solicitado, los intervinientes podrán tomar conocimiento de la identidad de los testigos de la otra parte, sin acceder al contenido de sus testimonios y podrán formular fundadamente observaciones en relación a su falta de imparcialidad, de ser el caso.

Finalizado el proceso de investigación se dictará una resolución sancionando o sobreseyendo al denunciado, según se haya determinado que existe o no infracción a la normativa universitaria. En contra de esta resolución podrá reclamar el denunciante, el denunciado y el afectado, en caso de ser una persona distinta del denunciante, ante el Comité de Ética y Cumplimiento, en el plazo de 5 días hábiles.

La persona afectada por la situación de acoso podrá acceder, durante todo el proceso de investigación, al acompañamiento psicológico gratuito a cargo del Centro de Asesoramiento y Desarrollo Estudiantil (CADE) o al Centro de Estudios y Atención a las Personas (CEAP), este último cuando corresponda.

Inhabilidades

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

La inhabilidad será resuelta por el Secretario del Comité de Ética y Cumplimiento, 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.

Medidas cautelares

El órgano competente para resolver el proceso podrá decretar y dejar sin efecto fundadamente medidas provisionales una vez recibida la denuncia y durante todo el curso de la investigación, a solicitud de los intervinientes o a instancias del investigador en conformidad con la normativa vigente. 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; y
- d) Suspensión temporal del cargo.

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

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

Las medidas cautelares se extinguirán una vez que se encuentre firme la resolución definitiva.

Expediente

El procedimiento deberá llevarse por escrito, sin perjuicio que se podrán efectuar diligencias a través de captación de voz, dejando constancia escrita de ello.

Acompañamiento



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.

b) Acompañamiento en la denuncia.

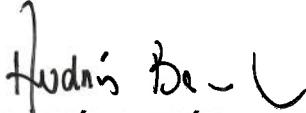
La Universidad informará oportunamente los nombres y contactos de las personas (funcionarios y docentes de cada facultad o escuela) que están especialmente capacitadas para guiar y acompañar a la persona denunciante sobre las etapas y vías de denuncia reglamentadas en este protocolo.

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.

2° NOTIFÍQUESE por la Secretaría General a la Vicerrectora Académica; Vicerrectoría de Administración y Finanzas, Vicerrector de Planificación y Desarrollo; Prorector de Sede Viña del Mar; Directores de Pregrado; Decanos; Director del Centro de Desarrollo Corporativo; Contralora Interna y Secretarios Académicos.

3° PONGÁSE EN CONOCIMIENTO de la Comunidad Universitaria el Protocolo aprobado por este Decreto, a través de la Secretaría General.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


ANDRÉS BENÍTEZ PEREIRA
RECTOR
UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ


MARÍA JOSÉ DE LAS HERAS VAL
SECRETARIA GENERAL
UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ