



Procedimiento para la Denuncia ante Casos de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria 2018

Decreto Rectoría	19/ 2018
Vigencia desde	5/7/2018



MATERIA/ POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

DECRETO N° 19/2018

VISTOS:

- Los Estatutos de la Universidad SEK (Artículo XXXIII, N° 2 y 3) y las disposiciones legales vigentes.

CONSIDERANDO:

- El proceso de Actualización del Corpus Normativo en curso.
- La necesidad de mantener actualizada y vigente la normativa de la Universidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Estratégico Institucional vigente.
- La necesidad de documentar en forma actualizada los Procesos y Procedimientos más importantes de la gestión de la Universidad, en la perspectiva de su mejora permanente.
- El propósito de desarrollar acciones de prevención, acompañamiento, investigación y sanción ante casos de acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria, situaciones que la Universidad considera atentatorias contra la dignidad de las personas que conforman su Comunidad Universitaria.
- La propuesta de Política y Procedimiento de Denuncia ante Casos de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, elaborada por el Consejo de Autoregulación Institucional.
- El proceso de consulta y aportes de los centros de estudiantes, unidades académicas y de gestión sobre el documento en referencia.
- Los Acuerdos aprobatorios del Consejo Universitario de la Política y Procedimiento de la referencia, de fecha 20 de junio y 4 de julio, respectivamente.

DECRETO:

1° Establecer la Política Y Procedimiento de Denuncia Ante Casos de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria.

2° Los textos normativos en referencia entrará en vigencia en forma inmediata.

3° Comisionar a la Directora de Asuntos Estudiantiles, para que constituya una Comisión Especial, a fin de elaborar una propuesta de Programa de Prevención Y Sensibilización en materia de Acoso Sexual, Laboral y Discriminación Arbitraria, en el marco de la implementación de la Política de Prevención aprobada, específicamente en los ejes 2 y 3, correspondientes a Prevención y Socialización, y Educación y Capacitación. En esta Comisión deberán participar académicos de las siguientes áreas: Ciencias de la Salud, Derecho, Psicología y Trabajo Social. La Propuesta de Programa debe estar disponible para los miembros del Consejo Universitario el día 10 de agosto.





4° Se adjunta a este Decreto un ejemplar de la Política y Procedimiento aprobado.

Regístrese, comuníquese y archívese.



EVA FLANDES AGUILERA
RECTORA

SANTIAGO, 5 de julio de 2018.



VISADO
SECRETARIO GENERAL

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y DENUNCIA DE CASOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

Consejo Universitario, Junio de 2018

Acorde a lo establecido en sus Estatutos, Modelo Formativo y Corpus Normativo, la Universidad SEK desarrollará acciones de prevención, acompañamiento, investigación y sanción de situaciones de acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria que se originen al interior de su Comunidad Universitaria, las que se consideran atentatorias a la dignidad de sus estudiantes, académicos y funcionarios.

Las acciones de prevención y denuncia se enmarcarán en los siguientes ejes:

1. Debido resguardo de los derechos de la/s persona/s afectadas, de acuerdo a lo establecido en el marco legal vigente.
2. Prevención y sensibilización a la Comunidad Universitaria (procesos de inducción, charlas y seminarios).
3. Educación y capacitación (cursos de formación general y/o electivos u obligatorios para estudiantes, y cursos de capacitación para académicos y funcionarios).
4. Protección y acompañamiento (atención psicológica a través del Centro de Asistencia Psicológica, orientación legal a través de la Clínica Jurídica, y el apoyo del Centro de Atención Integral).
5. Formalización en el Corpus Normativo de un Procedimiento de Denuncia ante casos de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria. Este procedimiento actuará en complemento de lo establecido en el Reglamento de Higiene y Seguridad, el Reglamento de Disciplina de los Estudiantes, y el marco legal vigente, y determina un procedimiento específico para proceder ante casos de esta naturaleza.

PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

TÍTULO PRIMERO DEL OBJETO

En cumplimiento de la Política de Prevención y Denuncia de Casos de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria de la Universidad SEK, el propósito fundamental de este texto normativo es formalizar en el Corpus Normativo de la Universidad un procedimiento específico de denuncia, investigación y sanción, ante casos de acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria, los que se consideran atentatorios a la dignidad de sus estudiantes, académicos y funcionarios.

Este procedimiento actúa en complemento de lo establecido en el Artículo IV y V de los Estatutos de la Universidad SEK, en que se establecen la promoción de una comunidad universitaria en que las relaciones se basen en el respeto a la persona, y que la Universidad no discrimina por razones de nacionalidad, sexo, raza, ideología o religión. Asimismo, este procedimiento complementa lo establecido en su Reglamento de Higiene, Orden y Seguridad, el Reglamento de Disciplina de los Estudiantes, y el marco legal vigente.

Del mismo modo, como entidad de educación superior, este procedimiento considera en su articulado elementos derivados de los otros ejes que componen la Política establecida por la Universidad en esta materia, esto es:

Debido resguardo de los derechos de las personas afectadas, de acuerdo a lo establecido en el marco legal vigente.

Prevención y sensibilización a la Comunidad Universitaria.

Educación y capacitación.

Protección y acompañamiento.

TÍTULO SEGUNDO: DEFINICIONES GENERALES

Para todos los efectos de este procedimiento, se deberán tener presentes las siguientes definiciones

I. DEL ACOSO SEXUAL

De manera general, se entenderá por Acoso Sexual, el realizar conductas de naturaleza o connotación sexual por parte de un miembro a otro de la Comunidad Universitaria de la Universidad SEK, indeseadas o no consentidas por la otra persona, y que produzcan consecuencias negativas de tipo físico o psicológico, las que conllevan un deterioro de las condiciones académicas y laborales de estudiantes, académicos y funcionarios de la Universidad.

A efectos laborales, se tendrá siempre presente lo establecido en el Artículo 2º del Código del Trabajo, “entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

II. DEL ACOSO LABORAL

Se entenderá por Acoso Laboral, lo establecido en el Artículo 2° del Código del Trabajo como tal, esto es “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

III. DE LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

Se entenderá por Discriminación Arbitraria lo establecido en la Ley 20.609, esto es, “toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable”, y que “causen privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”.

TÍTULO TERCERO

DE LA DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

1. DENUNCIA DE CASOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

- 1.1. Las denuncias deberán formalizarse por escrito, ya sea a través de un texto debidamente suscrito por el denunciante a la instancia de denuncia, o bien, a través de un espacio localizado en la Página WEB de la Universidad, especialmente habilitado para estos efectos, y cuyo destinatario de correo electrónico corresponderá a las instancias específicas de denuncia.
- 1.2. Los casos de Acoso Sexual y Discriminación Arbitraria en el caso de los estudiantes, podrán ser denunciados por el afectado o cualquier otra persona a la Dirección de Asuntos Estudiantiles, a los Jefes de Carrera, a los Secretarios Académicos, Decanos, Vicerrectores, Rectoría, y en su defecto, a la Secretaría General de la Universidad.
- 1.3. Los casos de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria que involucren a académicos y funcionarios de la Universidad, o personal de prestación de servicios a honorarios, podrán ser denunciados por los afectados o cualquier otra persona a la Unidad de Recursos Humanos, la Vicerrectoría Académica, la Vicerrectoría de Administración y Finanzas, la Secretaría General o en su defecto, a la Rectoría de la Universidad.

- 1.4. Las denuncias deberán contener a lo menos:
 - 1.4.1. Identificación del afectado o afectada, y del denunciado o denunciada.
 - 1.4.2. Unidad académica o de gestión a la que pertenece el denunciado/a.
 - 1.4.3. Un relato circunstancial del/los hecho/s ocurridos.
 - 1.4.4. Identificación del Denunciante.
 - 1.4.5. Firma en caso de carta física.
Identificación de contacto en caso de denuncia a través de página WEB.
 - 1.4.6. Las denuncias que involucran exclusivamente a estudiantes, serán tratadas de manera confidencial y presentados a la Secretaría General de la Universidad, la que tendrá cinco días para tomar Resolución de apertura de Expediente Disciplinario sobre el caso.
 - 1.4.7. Las denuncias que involucran a académicos, o funcionarios administrativos, serán tratados de manera confidencial y presentados a la Rectoría, instancia que tendrá cinco días hábiles para tomar Resolución sobre el caso y dar inicio al Sumario Administrativo correspondiente, o bien remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo, según lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad vigente.
 - 1.4.8. La Secretaría General mantendrá un Registro confidencial con todas las denuncias recibidas, ya sea que se instruya o no un expediente de investigación.
 - 1.4.9. En resguardo de la expresión de denuncia responsable, las denuncias que no contemplen los elementos señalados se tendrán por no interpuestas.
 - 1.4.10. Se hace presente que la Universidad, en su calidad de institución de educación superior está obligada por ley a denunciar cualquier conducta constitutiva de delito de la que tuviere conocimiento, que involucre a integrantes de la comunidad educativa o que ocurra al interior de sus dependencias, según lo expresado en el Código Procesal Penal.

2. DE LA INVESTIGACIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

2.1. INVESTIGACIÓN DE CASOS EN QUE ACUSADO/A Y DENUNCIANTE SEAN ÚNICAMENTE ESTUDIANTES

- 2.1.1. Los casos en que la denuncia involucre exclusivamente a estudiantes como denunciantes y denunciados, serán investigados en forma confidencial y tendrán como vía para su investigación lo establecido por el Reglamento de Disciplina de los Estudiantes vigente.
- 2.1.2. Tomada Resolución de Apertura de Expediente Disciplinario, el Secretario General, en coordinación con la/s unidad/es académica/s de que se trate, y la Dirección de Asuntos Estudiantiles, deberá tomar medidas cautelares, a fin de prevenir situaciones que coloquen en riesgo a las personas afectadas, en cumplimiento del Eje Resguardo de los Derechos de la/s Persona/s Afectadas de la Política de Prevención y Denuncia ante Casos de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria.
- 2.1.3. Asimismo, en coordinación con la Dirección de Asuntos Estudiantiles y la Unidad Académica, se deberá proporcionar asistencia psicológica y orientación legal a través de las instancias de apoyo definidas en el Eje Protección y Acompañamiento de la Política de Prevención y Denuncia ante Casos de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria.
- 2.1.4. En resguardo del principio de bilateralidad, el/la Presidente/a de la Comisión Investigadora, cumplirá el rol de informar a las partes, denunciante y denunciado, respecto del estado del proceso de investigación.

2.2. INVESTIGACIÓN DE CASOS QUE INVOLUCREN A ACADÉMICOS Y/O FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS

- 2.2.1. Todos los casos en que la acusación de Acoso Sexual, Acoso Laboral o Discriminación Arbitraria, involucre a personal académico o administrativo de la Universidad, sea este con contrato laboral o prestación de servicios, tanto como denunciante como denunciado, serán investigados en forma confidencial según el siguiente procedimiento, con apego a lo establecido en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad, y las normas legales vigentes:
 - 2.2.2. Tomada Resolución, la Rectoría, en coordinación con la/s unidad/es de que se trate, deberá tomar medidas cautelares en pro de las personas afectadas, en cumplimiento del Eje Resguardo de los Derechos de la/s Persona/s Afectadas de la Política de Prevención y Denuncia ante Casos de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria. Estas medidas cautelares podrán ser:
 - 2.2.2.1. Suspensión temporal de las actividades del Académico mientras dure la investigación, en particular las relacionadas con estudiantes denunciantes, las que serán derivadas a otros académicos. Esto

- considera la posibilidad de re destinación temporal a otras funciones y espacios físicos distintos del/la acusado/a mientras se desarrolla la investigación.
- 2.2.2.2. Suspensión temporal de las actividades administrativas de las personas acusadas, en su relación con las actividades de la persona denunciante y/o presunta víctima. Esto considera la posibilidad de re destinación temporal a otras funciones y espacios físicos distintos mientras se desarrolla la investigación. Las medidas de re destinación temporal a otras funciones y espacios físicos distintos, podrán mantenerse o redefinirse una vez concluida la investigación, lo cual deberá quedar consignado en el fallo.
- 2.2.3. Se deberá proporcionar asistencia psicológica y orientación legal a los afectados a través de las instancias de apoyo definidas en el Eje Protección y Acompañamiento de la Política de Prevención y Denuncia ante Casos de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria.
- 2.2.4. En su Resolución, la Rectoría, deberá nombrar la Comisión a cargo del desarrollo del Sumario de Investigación del Caso. La Comisión estará integrada por el Vicerrector Académico o el Vicerrector de Administración y Finanzas (que la presidirá), un Decano de Facultad (no perteneciente a la unidad académica de/l o los involucrados), un Funcionario de la Unidad de Recursos Humanos, un académico jornada (no perteneciente a la unidad académica de/l o los involucrados), un funcionario administrativo (no perteneciente a la unidad del denunciado), y el Secretario General, que actuará como Ministro de Fe. En resguardo del principio de bilateralidad, el/la Presidente/a de la Comisión Investigadora, cumplirá el rol de informar a las partes, denunciante y denunciado, respecto del estado del proceso de investigación.
- 2.2.5. Como principio general, se tendrá presente el principio de paridad de género para conformar la Comisión a cargo del Sumario Investigativo.
- 2.2.6. La notificación de apertura de Sumario Administrativo y las citaciones a los Académicos y/o Funcionarios involucrados, serán cursadas por carta certificada y correo electrónico dentro de las 48 horas siguientes de declarada la apertura del Expediente Disciplinario, con copia a la Inspección del Trabajo. En caso que el Académico y/o Funcionario citado en dos oportunidades no se presente a declarar, el procedimiento continuará en su ausencia.
- 2.2.7. En caso que alguno de los miembros de la Comisión se considere directamente afectado por los hechos denunciados, o tenga una evidente cercanía con el acusado, deberá inhabilitarse como Miembro, resguardándose siempre su derecho a voz como afectado o testigo, y valorándose su intervención como medio de prueba; la inhabilitación de un miembro podrá realizarse de oficio o a petición del interesado, y deberá ser declarada con al menos 24 horas de antelación a la audiencia; en dicho caso el miembro que se inhabilita será sustituido por quien designe la Rectoría.

- 2.2.8. La Comisión podrá realizar todas las acciones tendientes a esclarecer los hechos investigados, valiéndose de los medios de prueba aportados por cualquiera de los intervinientes en el proceso. La Comisión apreciará la prueba en conciencia.
- 2.2.9. La Comisión adoptará sus acuerdos por mayoría y tendrá un plazo máximo de veinticinco días corridos desde el inicio de la investigación para completar las averiguaciones, y cinco días para emitir un Fallo, el que podrá sobreseer o aplica sanciones, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Higiene, Orden y Seguridad.
- 2.2.10. El Fallo será comunicado a las personas afectadas mediante carta certificada, al domicilio declarado a la Universidad por el académico o funcionario administrativo de que se trate.

3. SANCIONES APLICABLES Y APELACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

3.1. SANCIONES APLICABLES EN CASOS EN QUE LOS ACUSADOS SEAN ESTUDIANTES

- 3.1.1. Las sanciones para casos en que los acusados sean estudiantes, se regirán por lo establecido en el Reglamento de Disciplina de los Estudiantes vigente.
- 3.1.2. Sin perjuicio de lo ya establecido, la Rectoría de la Universidad podrá hacer entrega de los antecedentes a la justicia, o establecer acciones legales contra los estudiantes responsables de cometer acciones de acoso sexual, y discriminación arbitraria al interior de la Comunidad Universitaria.

3.2. SANCIONES APLICABLES EN CASOS EN QUE LOS ACUSADOS SEAN ACADÉMICOS O FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS

- 3.2.1. Las sanciones para casos en que los académicos o funcionarios administrativos sean considerados responsables de cometer actos de acoso sexual, acoso laboral y/o discriminación arbitraria, se regirán por lo establecido en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad y la legislación vigente.
- 3.2.2. Sin perjuicio de lo ya establecido, la Rectoría de la Universidad deberá hacer entrega de los antecedentes a la justicia, y podrá establecer acciones legales contra los académicos y funcionarios de cometer acciones de acoso sexual, laboral y discriminación arbitraria al interior de la Comunidad Universitaria.

3.3. APELACIÓN A LAS SANCIONES APLICADAS EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

- 3.3.1. Las apelaciones a sanciones aplicadas a los estudiantes en casos de acoso sexual y discriminación arbitraria, se regirán por lo establecido en el Reglamento de Disciplina de los Estudiantes.
- 3.3.2. Las apelaciones a sanciones aplicadas a los académicos y funcionarios administrativos, serán apelables a la Rectoría.
- 3.3.3. El plazo para presentar la apelación a Rectoría será de 5 días corridos, desde la fecha de comunicación del Fallo de la Comisión.

TÍTULO CUARTO DE LA SUPERVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO Y DE LAS SITUACIONES NO PREVISTAS

1. Cualquier dificultad relativa a la interpretación, sentido, alcance o aplicación del presente procedimiento, será resuelta en única instancia, y oficializada por el Rector, para lo cual el interesado deberá presentar una solicitud por escrito al Secretario General.
2. Los casos especiales y situaciones no previstas en el presente Reglamento serán conocidas y resueltas en única instancia por la Rectoría.
3. Cualquier reforma al presente Procedimiento, es potestad exclusiva del Consejo Universitario de la Universidad SEK.

**ANEXO FORMULARIO DE DENUNCIA ANTE CASOS DE ACOSO LABORAL,
ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

Estimado integrante de la Comunidad Universitaria, a efectos de formalizar su denuncia, complete los siguientes antecedentes necesarios para el inicio de la investigación de su caso:

1. Identificación del afectado o afectada:

Nombres y apellidos	
N° de Cédula de Identidad	
Carrera / Unidad Académica / Unidad de Gestión	

2. Identificación del denunciado o denunciada:

Nombres y apellidos	
Carrera / Unidad Académica / Unidad de Gestión	

3. Relato del/los hecho/s ocurridos:

--

4. Identificación del Denunciante (la persona que denuncia):

Nombres y apellidos	
Cédula de Identidad	
Carrera / Unidad Académica / Unidad de Gestión /Externo	

5. Firma en caso de denuncia en formulario físico:

6. Identificación de contacto en caso de denuncia a través de página WEB.

Teléfono fijo	
Teléfono celular	
Correo electrónico	

Agradecemos la información aportada. En breve, una autoridad de la Universidad SEK habilitada como canal de denuncia, se contactará con Usted para informarle los pasos a seguir en este caso.