

**APRUEBA PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO,  
ABUSO Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DE LA  
UNIVERSIDAD DE ANTOFAGASTA**

DECRETO EXENTO Nº 1531

ANTOFAGASTA 13 DIC 2018

VISTOS: Lo dispuesto en los D.F.L. N°s 11 y 148, ambos de 1981 y D.S. N° 237, de 2018, todos del Ministerio de Educación.

**CONSIDERANDO:**

1. Que, de acuerdo con lo dispuesto en el literal a) del art. 41º del D.F.L. N° 148 de 1981, sobre Estatuto de la Universidad de Antofagasta, el Consejo Académico actúa como cuerpo consultivo del Rector en todas las materias relacionadas con el funcionamiento de las actividades académicas.

2. Que, mediante D.E N° 955, de 23 de agosto 2018, se aprobó el Reglamento de procedimiento disciplinar del estudiante de pregrado de la Universidad de Antofagasta.

3. Que, el Consejo Académico, por acuerdo N° 1335, adoptado en sesión extraordinaria N° 490, de 23 de noviembre de 2018, a proposición del señor Rector y por la unanimidad de los señores Consejeros presentes, acordó aprobar el protocolo contra el acoso, abuso y discriminación arbitraria, con las observaciones planteadas.

4. Que mediante correo electrónico de fecha 5 de diciembre de 2018, el Director Jurídico envía el texto del Protocolo contra el acoso, abuso y discriminación arbitraria, en el que se le han incorporado las observaciones planteadas por el Consejo Académico.

5. Que, en mérito de lo anterior.

**DECRETO:**

1. APRUÉBASE el PROTOCOLO DE PROCEDIMIENTO CONTRA EL ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA EN LA UNIVERSIDAD DE ANTOFAGASTA, cuyo texto es el siguiente:

**FUNDAMENTACIÓN**

La Universidad de Antofagasta, de acuerdo a sus principios institucionales, de Universidad estatal, regional, laica y pluralista, con una impronta valórica, una visión global y diversa, reconoce la necesidad de normar y desnaturalizar prácticas discriminatorias y/o de violencia en todas sus formas, en razón de la raza, etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, ideología, opinión política, religión, creencia, sexo u orientación sexual, identidad de género, estado civil, apariencia personal, enfermedad o situación de discapacidad.

El presente protocolo normará los temas, teniendo en consideración las movilizaciones feministas acontecidas durante el año 2018, tanto a nivel nacional como a nivel local, visibilizando las diferentes situaciones de acoso, violencia y discriminación arbitraria que han afectado a la sociedad chilena y a sus instituciones, en sus diferentes manifestaciones, que constituyen una afectación directa a los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de la República, las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes, tales como: la salvaguarda de la dignidad; el derecho a la integridad física y psíquica; el derecho al trato igualitario y a la no discriminación; la protección a la intimidad; y el derecho a una educación libre de violencia.

## CONSIDERANDOS

1.- Que la Universidad de Antofagasta es una institución de educación superior, para la formación de profesionales con un profundo sentido de responsabilidad con el entorno y una sólida formación en valores, con un compromiso de formación integral con sus estudiantes y egresados, preparándolos para hacer frente a un mundo de cambios permanentes.

2.- Que es necesario contar con un procedimiento para aplicar las normas contenidas en la Ley N° 20.005, del 2005 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que tipifique y sancione el acoso sexual; las medidas adoptadas en el código de buenas prácticas laborales, sobre prevención y sanción del acoso sexual; los pasos a seguir en los procedimientos, su ámbito de aplicación y las garantías del debido proceso para los intervinientes; y lo estipulado en el Reglamento del Estudiante de Pregrado, materia que por instrucciones presidenciales deben ser difundidas y conocidas por toda la comunidad universitaria. Además, se busca dar cumplimiento al compromiso contenido en el Protocolo celebrado entre Federación de Estudiantes de la Universidad de Antofagasta.

3.- Que se debe instalar una política institucional de respeto a los derechos humanos inalienables de todas las personas.

4.- Que, el artículo 49 de la Ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales.- señala que las prohibiciones para el personal académico y no académico de las universidades del Estado, relativas a actos atentatorios a la dignidad de los demás funcionarios, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria, se entenderán referidas también a conductas del mismo tipo que resulten atentatorias a la dignidad de estudiantes, y de toda persona vinculada, de cualquier forma, a las actividades de la respectiva institución. Además, en los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a 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 funcionario inculcado.

5.- Que se ha tenido a la vista la Constitución Política de la República; la ya citada Ley N° 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual; la Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación; el Código Penal; el Código Procesal Penal; la Ley N° 18.834 Estatuto Administrativo; el Código del Trabajo; la Ley N° 19.880 sobre Bases de Procedimientos Administrativos; el Reglamento del Estudiante de Pregrado ( Decreto Exento N° 1184 de 22 de noviembre de 2013) ; el Reglamento del Académico (Decreto N° 25 de 4 de diciembre de 2017) y el Reglamento de Procedimiento Disciplinar del Estudiante de Pregrado (Decreto Exento N° 955 de 23 de agosto de 2018).

6.- Que se modificará la estructura institucional, creando una unidad de género e inclusión de carácter interdisciplinario que se haga cargo de educar, acoger a las víctimas, promover el derecho a denunciar, y de un debido proceso para víctimas y acusados.

## TITULO I: DEFINICIONES

**1.1.- Violencia:** Se entenderá por violencia el ejercicio de fuerza o poder intimidatorio contra una persona, un grupo o comunidad con el objetivo de provocar daño.

**1.1.1.- Violencia de género:** Se entenderá por violencia de género toda conducta que atente contra la integridad, la dignidad y la libertad de cualquier persona en razón de su sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga como consecuencia un daño físico, económico, psicológico y/o sexual.

### 2.- Acoso.

Constituirán acoso cualquiera de las siguientes conductas:

**2.1.- Acoso sexual:** Se entenderá por acoso sexual una conducta y/o cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza o connotación sexual indeseada por la persona que la recibe, y que ocurra entre miembros de la comunidad universitaria que afecte la libertad sexual de ésta, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, efectuado presencialmente, o bien a través de redes de comunicación virtuales y/o sociales, que intimide, degrade, ofenda, estigmatice o cosifique a una persona, atentando contra su dignidad.

**2.2.- Acoso discriminatorio:** Se entenderá por acoso discriminatorio, cualquier conducta reiterada, no deseada que provoque menoscabo en la persona, relacionada con el sexo, identidad de género, orientación sexual, origen étnico, nacionalidad, discapacidad, religión, ideología u opinión política, apariencia personal o alguna otra condición que constituya una discriminación arbitraria sufrida u ocasionada por miembros de la comunidad universitaria, sin perjuicio de lo establecido por la Ley N° 20.609 contra la discriminación, y por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes.

**2.3.- Acoso laboral:** Se entenderá por acoso laboral lo establecido en el Artículo 2 del Código del Trabajo: "Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, 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".

**2.4.- Acoso psicológico:** Se entenderá por acoso psicológico cualquier acción u omisión de carácter hostil ejercida de forma reiterada sobre otra persona o personas que pertenecen a la comunidad universitaria, manifestada mediante actos físicos, verbales, digitales; generando un ambiente perjudicial, provocando, en la víctima, desestabilizar, descalificar, ridiculizar, menoscabar, destruir la reputación, aislar o cualquier otro motivo que tenga como objeto afectar la integridad emocional de la persona.

**2.5.- Acoso virtual (ciberacoso):** Se entenderá por ciberacoso el hostigamiento de cualquier índole por todos los medios de tecnologías telemáticas de comunicación, ejercido a una persona o a un grupo de personas miembros de la comunidad universitaria con el propósito de intimidar, desprestigiar, atemorizar, dañar reputación, humillar afectando el ejercicio de los derechos fundamentales.

**3.- Hostigamiento por ambiente sexista:** Se entenderá por hostigamiento por ambiente sexista cualquier conducta que genere un clima hostil, ofensivo o amenazador en los espacios académicos, laborales o de desarrollo de actividades propiciadas y o autorizadas por la universidad que afecte a una persona o grupos de personas de la comunidad universitaria; manifestándose por medio de insultos, comentarios, bromas, chistes, descalificaciones, gestos, exhibición de material, preguntas, que sean de carácter sexual, sexista, homobisexual, lesbiana, transgénero o transfóbico.

**4.- Discriminación arbitraria:** Se entenderá por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción ya sea por acción u omisión que carezca de justificación razonable, efectuada por personas que pertenezcan a la comunidad universitaria, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

**5.- Violación:** Se entiende por violación el acceso carnal o penetración, por vía vaginal, anal o bucal, a una persona mayor de catorce años, en alguno de los casos siguientes:

1º Cuando se usa de fuerza o intimidación.

2º Cuando la víctima se halla privada de sentido, o cuando se aprovecha su incapacidad para oponerse.

3º Cuando se abusa de la enajenación o trastorno mental de la víctima.

El acceso carnal a una persona menor de 14 años siempre se considerará violación para los efectos de este protocolo aun cuando no medien los elementos de los números 1º al 3º de este artículo. Lo anterior, sin perjuicio de los casos especiales de la Ley N° 20.084 de Responsabilidad Penal Adolescente.

**6.- Estupro:** Se refiere al acceso carnal o penetración, por vía vaginal, anal o bucal, a una persona menor de edad, pero mayor de catorce años, concurriendo cualquiera de las circunstancias siguientes:

1º Cuando se abusa de una anomalía o perturbación mental, aun transitoria, de la víctima, que por su menor entidad no sea constitutiva de enajenación o trastorno.

2º Cuando se abusa de una relación de dependencia de la víctima, como en los casos en que el agresor está encargado de su custodia, educación o cuidado, o tiene con ella una relación laboral.

3º Cuando se abusa del grave desamparo en que se encuentra la víctima.

4º Cuando se engaña a la víctima abusando de su inexperiencia o ignorancia sexual.

**7.- Abuso sexual:** Se refiere a la realización de cualquier acción sexual distinta de la violación o estupro contra cualquier persona mayor o menor de edad. Por acción sexual se entiende cualquier acto de significación sexual y de relevancia realizado mediante contacto corporal con la víctima, o que haya afectado los genitales, el ano o la boca de la víctima, aun cuando no hubiere contacto corporal con ella.

## TITULO II: PRINCIPIOS RECTORES

2.1.- Toda persona perteneciente a la comunidad universitaria tendrá derecho a realizar su actividad universitaria o laboral libre de acoso, violencia y discriminación, con pleno respeto a su intimidad y su integridad psicológica, física y moral.

Para los efectos de este Reglamento se entiende por Comunidad Universitaria a todas aquellas personas que mantengan una vinculación jurídica de carácter permanente con la Universidad. Se comprenden dentro de estos conceptos a los Estudiantes, Académicos, funcionarios no académicos, prestadores de servicios bajo convenio a honorarios, trabajadores o miembros de entidades asociadas o en la que la Universidad tenga participación y en general todos quienes figuran descritos en el artículo 3.1. "SUJETOS".

Se excluye al personal de las empresas contratistas quienes quedarán sujetos a las reglas generales.

2.2.- Toda persona perteneciente a la comunidad universitaria afectada por cualquier acto regulado en este protocolo tendrá derecho a interponer una denuncia o reclamación. Los hechos contenidos en la denuncia serán investigados por la Universidad, mediante un procedimiento aquí definido, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan.

2.3.- Toda persona de la comunidad universitaria afectada será asesorada y acompañada legal, psicológica y socialmente de manera gratuita por la Universidad.

2.4.- Toda persona miembro de la comunidad universitaria que presente una denuncia, el acusado y los testigos, serán tratados con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchados en su exposición sin menoscabo de su dignidad.

En todo momento se deberá resguardar la voluntad de las personas en cuanto a las acciones que decidan realizar, así como en la confidencialidad de los datos que expresamente manifiesten querer mantener en reserva, sin perjuicio de los requeridos de acuerdo a la Ley N° 18.834 sobre el Estatuto Administrativo y todos los reglamentos institucionales vigentes.

En este sentido para resguardar la confidencialidad, los procedimientos de investigación serán secretos hasta la etapa de formulación de cargos, de conformidad a la ley. Una vez formulados los cargos, tanto víctima como denunciado podrán tener acceso al expediente de forma íntegra. Además, el Fiscal sumariante y actuarios deberán tomar todos los resguardos posibles para velar por la custodia del expediente y sus piezas. También se preocuparán que las declaraciones a víctimas y testigos y en general toda diligencia sumarial se practique en condiciones que aseguren la reserva y tranquilidad de los intervinientes (acusado y víctima) y de los testigos.

2.5.- Se evitará la reiteración del relato de hechos como así también, la exposición pública de la persona que denuncia, acusado (a), testigos, como también los datos que permitan identificarlos (as).

2.6.- Toda persona acusada conserva su calidad de inocente hasta que se demuestre lo contrario. No recibirá trato de culpable sino hasta que exista una resolución firme en su contra.

Tanto víctima como inculpado gozarán de todas y cada una de las garantías del debido proceso contempladas en el ordenamiento jurídico, tales como:

- Ninguna sanción se aplicará sino por la Autoridad llamada a aplicarla por la Ley y establecida con anterioridad a la perpetración del hecho.
- La Universidad debe actuar con objetividad y respetar el principio de probidad consagrado en la legislación, tanto en la substanciación del procedimiento como en las decisiones que adopte.
- Toda resolución final que se dicte en un procedimiento establecido en este Reglamento será fundada y motivada y deberá basarse en un debido proceso previo legalmente tramitado.

- No se adoptará ninguna medida cautelar que no sea de aquellas que estén establecidas expresamente en la ley o en este Reglamento y conforme a las circunstancias previstas en la norma y mediante resolución fundada.
- Ambas partes tendrán oportunidad de controvertir los cargos en su contra o las alegaciones que la contraparte efectúe en el procedimiento. Tendrán derecho a presentar pruebas, sugerir diligencias y a deducir los recursos que la ley contemple contra la resolución definitiva que se adopte, así como contra las medidas cautelares que se dicten y pudieren afectarles.

Las pruebas aceptadas y diligencias realizadas a sugerencia de los intervinientes deberán ser consideradas y analizadas al momento de resolver el asunto.

Los intervinientes podrán, en todo caso, actuar asistidos de asesor letrado cuando lo consideren conveniente en defensa de sus intereses.

- La Universidad debe responder a la máxima economía de medios con eficacia, evitando trámites dilatorios. Las cuestiones incidentales que se susciten en el procedimiento, incluso las que se refieran a la nulidad de actuaciones, no suspenderán la tramitación del mismo, a menos que la Administración, por resolución fundada, determine lo contrario.
- La Administración estará obligada a dictar resolución expresa en todos los procedimientos y a notificarla, cualquiera que sea su forma de iniciación.
- El procedimiento debe desarrollarse con sencillez y eficacia, de modo que las formalidades que se exijan sean aquéllas indispensables para dejar constancia indubitada de lo actuado y evitar perjuicios a los particulares. Debe llevarse a cabo con la mayor rapidez y diligencia posible.
- Todos los intervinientes y testigos serán tratados con respeto por los funcionarios o Autoridades que substancien o participen en el procedimiento de investigación.

2.7.- Se implementarán medidas de formación, información, difusión y sensibilización para prevenir el acoso, la violencia y la discriminación, dirigidas a todos los estamentos de la comunidad universitaria, prestadores (as) y/o contratistas y usuarios (as) de servicios proporcionados por la Universidad.

2.8.- La Universidad prohíbe expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos, fiscales o actuarios (as), o participen en una investigación relativa en el presente protocolo.

2.9.- Todo el procedimiento se llevará de forma objetiva e imparcial, sin prejuicios ni ideas preconcebidas respecto de las partes y los hechos.

3.0.- Se incorporará como cláusula expresa en los convenios de los prestadores de servicios a honorarios o contratos de trabajo que celebre la Universidad o instituciones en las que ésta participe en los términos del punto 3.1.3 o en las renovaciones que se firmen para cada instrumento desde la entrada en vigencia de este Reglamento, el conocimiento íntegro del mismo del contratado y la aceptación de su observancia declarándose como incumplimiento grave conductas que signifiquen un atentado al mismo.

### TITULO III: SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### 3.1.- SUJETOS

3.1.1.- Funcionarios (as) académicos (as) y no académicos (as), cualquiera sea su condición contractual con la Universidad (propiedad, contrata, honorarios, por convenios de visitas, convenios especiales de investigadores).

3.1.2.- Estudiantes, cualquiera sea su situación académica, presencial o virtual (pregrado, postgrado, técnicos, planes especiales, de intercambio)

3.1.3.- Organizaciones con o sin fines de lucro en que la Universidad tenga injerencia ya sea como miembro fundador o integrante de su Directorio u otra figura de participación.

Con respecto al personal externo contratado por empresas prestadoras de servicios permanentes o temporales, estará sometido a la normativa general en casos de situaciones en los que figuren como víctimas o inculpados, no siéndoles aplicables las disposiciones de este cuerpo, debiendo la Universidad remitir los antecedentes al Ministerio Público como denuncia en todo caso.

#### 3.2.- ÁMBITO DE LA APLICACIÓN

El procedimiento contenido en este protocolo rige para toda la comunidad de la Universidad de Antofagasta, sea que las conductas que esta normativa sanciona, ocurran dentro o fuera de las instalaciones de la Universidad, dentro del contexto propio de las actividades universitarias. De igual forma, las situaciones a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo y que estén contextualizados en el marco de las relaciones personales, laborales o educativas de la Universidad.

Toda esta normativa se entenderá sin perjuicio y en complemento y armonía de aquello que disponga el Estatuto Administrativo en el caso de víctimas y denunciados funcionarios públicos y de lo establecido en los correspondientes Reglamentos del Estudiante de Pregrado y Académicos que se encuentren vigentes.

### TITULO IV: DENUNCIA

Cualquier miembro de la comunidad universitaria que sienta que ha sido afectado (a) y /o que sea conocedora de situaciones que constituyan acoso, violencia o discriminación arbitraria, podrá interponer una denuncia, de la forma más expedita posible, utilizando el formato que la Rectoría, a través de la Contraloría Interna, ha establecido para estos efectos, y que es de conocimiento de todos (as) los (as) Jefes Superiores de las distintas Unidades Académicas o no de la Universidad.

Ningún (a) Jefe (a) de Unidad, Jefe (a) de Carrera o Director (a) de Departamento, Decano y en general ninguna Autoridad universitaria puede excusarse por acción u omisión de dar curso a la denuncia, tal como se ha descrito en los párrafos anteriores, ni tampoco agregar trámites a la fluida tramitación de la denuncia. Este protocolo deja expresamente establecido que no existe ningún criterio de admisibilidad de la denuncia, siendo obligación de los (las) funcionarios (as) antes descritos (as) dar curso a la misma, siendo responsabilidad de los (las) fiscales administrativos y la justicia ordinaria determinar la eventual responsabilidad y sanciones de la persona denunciada.

Los (las) funcionarios (as) académicos (as) y no académicos (as) que no detentan las Jefaturas antes descritas, deberán comunicar a su Jefatura Directa, por la vía más expedita y tan pronto como tomen conocimiento de hechos que sean constitutivos de denuncias a la luz de este protocolo, no pudiendo excusarse de no hacerlo por cualquier motivo, debiendo en todo momento respetar el principio de confidencialidad.

El incumplimiento de lo dispuesto en este título constituirá infracción grave respecto del funcionario que omite efectuar o tramitar la denuncia en los términos planteados, pudiendo perseguirse responsabilidad administrativa disciplinaria en este caso.

#### **TITULO V: INVESTIGACIÓN DE LA CONDUCTA DENUNCIADA**

Una vez recibida la denuncia o reclamación, la Contraloría Interna deberá instruir el inicio del procedimiento en un plazo no mayor de 2 días hábiles contados desde la recepción de la denuncia. Se deberán distinguir en cuanto a los sumarios o investigaciones que pudiesen ordenarse las normas aplicables a aquellos procedimientos seguidos contra estudiantes que se regirán por los respectivos cuerpos establecidos para determinar responsabilidad disciplinaria estudiantil de aquellos casos que correspondan a sumarios administrativos contra funcionarios públicos regidos por la Ley N° 18.834 sobre el Estatuto Administrativo.

Los plazos de la investigación, contados desde el momento de admisibilidad, tendrán un plazo máximo de 60 días, de conformidad a las normas establecidas por la Ley N° 18.834 sobre el Estatuto Administrativo y propias de la Universidad.

En tanto se determine por Fiscal de la investigación la eventual responsabilidad de personas que tengan carácter de prestador de servicios a honorarios, se procederá a determinar en mérito si se configura causal para la terminación unilateral de su convenio u otra sanción contractual contemplada, sin perjuicio de disponer se remitan los antecedentes al Ministerio Público en caso de constitución de delitos. De igual manera se procederá si se trata de alguna persona unida por contrato de trabajo o de aquellos contratados por instituciones señaladas en el punto 3.1.3.

Si producto de la investigación realizada se constatará que los hechos que motivaron la denuncia son inexistentes o infundados o quedare debidamente probado que se realizó con la única intención de denostar lesionar o afectar la honra del acusado, circunstancias todas que el investigador hará presente en su dictamen, se iniciará procedimiento disciplinario estudiantil o funcionario a el/la o los denunciante(s) según corresponda para hacer efectiva su responsabilidad, sin perjuicio de las acciones civiles o penales que correspondan.

En caso de tratarse de un denunciante que corresponda a alguna de las personas señaladas en el inciso cuarto de este título, se procederá de la forma ahí señalada.

#### **TITULO VI: ACOMPAÑAMIENTO Y MEDIDAS CAUTELARES O COMPLEMENTARIAS**

**6.1.- Acompañamiento:** Desde interpuesta la denuncia y hasta adoptarse una decisión de término en la materia, la Dirección de Desarrollo Estudiantil o Departamento de Recursos Humanos, según resulta procedente, gestionará servicios de asistencia médica, psicológica, social y/o jurídica, a cada afectado (a) según corresponda, a través de programas de acompañamiento o personal de la Universidad competente en la materia, y/o derivaciones a instituciones externas, según corresponda.

## TITULO VII: SANCIONES

Las sanciones para los (las) estudiantes son las contenidas en el Reglamento de Procedimiento Disciplinar del Estudiante de pregrado. Para los funcionarios, las que establece el artículo 121 de la Ley N° 18.834 sobre el Estatuto Administrativo.

## TITULO VIII: MEDIDAS REPARATORIAS

Las medidas reparatorias para las víctimas serán todas las acciones de carácter institucional universitario que tengan por objeto resarcir el daño causado.

Estas medidas estarán incorporadas en los documentos institucionales que se hayan dictado para estos efectos, como, por ejemplo, atención psicológica, atención médica, atención jurídica y la eventual derivación a la red pública de asistencia a víctimas, revisión y recalendarización de las actividades académicas y /o laborales. En el evento que la víctima, como consecuencia del acto constitutivo de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria, haya visto interrumpidas sus actividades académicas y/o laborales, se otorgarán facilidades económicas que se consideren pertinentes según sea el caso.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**PRIMERA:** Este protocolo entrará en vigencia a contar de la completa tramitación y decretación del mismo.

**SEGUNDA:** Los procedimientos de investigaciones sumarias y sumarios administrativos incoados con anterioridad a la vigencia de este protocolo, seguirán tramitándose conforme a las normas vigentes al momento de su inicio.

**TERCERA:** Lo dispuesto en el Título V regirá hasta la creación y decretación de la unidad interdisciplinaria mencionada en este protocolo, en especial, lo que dice relación con la recepción de la denuncia y acogida a las víctimas. Sin perjuicio de ello, se deberá remitir copia de la denuncia tramitada al Contralor Interno.

ANÓTESE, REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



UNIVERSIDAD DE ANTOFAGASTA  
SECRETARIO  
GENERAL

MACARENA SILVA BOGGIANO  
SECRETARIO GENERAL

LLM/MSB/MDS/HMJ

Distribución: pagina siguiente ...



UNIVERSIDAD DE ANTOFAGASTA  
RECTOR  
CHILE

LUIS LOYOLA MORALES  
RECTOR

Distribución:

Secretaría General (REG. N°7292)  
Contraloría  
Dirección Jurídica  
Vicerrectoría Académica  
Vicerrectoría Económica  
Vicerrectoría de Investigación, Innovación y Postgrado.  
Dirección de Relaciones Universitarias  
Dirección de Gestión y Análisis Institucional  
Dirección de Vinculación y Comunicaciones  
Dirección de Gestión Docente  
Dirección de Registro Curricular  
Servicio de Biblioteca y Recursos de apoyo de Aprendizaje  
Dirección de Desarrollo Estudiantil  
Servicio Bienestar Estudiantil  
Facultades  
Dirección de Economía y Finanzas  
Departamento de Finanzas  
Remuneraciones  
Dirección de Matrícula y Cobranzas  
Dirección de Personal y Administración de Campus  
Depto. Recursos Humanos  
Departamento de Abastecimiento  
Dirección de Informática  
Dirección Escuela de Postgrado  
Dirección de Gestión de la Investigación  
Sistema de Educación a Distancia  
Centros de Investigación  
Institutos  
Centro de Carrera Técnicas  
Centro de Educación Continúa  
Centro de Idiomas  
UCI- MECE  
Oficina de Santiago  
Relaciones Públicas  
Jefe de Gabinete de Rectoría  
Oficina de Partes  
Oficina de Títulos y Grados  
F.E.U.A.  
BOE-UA