



CÓDIGO DE ÉTICA

SECRETARÍA GENERAL DIRECCIÓN JURÍDICA

PRESENTACIÓN

MENSAJE RECTOR

Estimada comunidad universitaria:

Si bien no existe un imperativo jurídico que obligue a nuestra Universidad a contar con un Código de Ética o modelo de prevención del delito, toda vez que se trata de una institución pública no regida por la Ley N° 20.393, estando regidos sus funcionarios por leyes de la República publicadas en el Diario Oficial, resulta útil para fines didácticos y facilitar su comprensión, compilar tales normas en un código como el ya referido.

Este Código es una guía para cada uno de nosotros en el diario desempeño de las labores propias del cargo, resguardando en todo momento los derechos y deberes funcionarios, así como el cumplimiento de los principios y normas jurídicas de probidad que rigen el quehacer educacional en sus distintas áreas.

Cumplir con estos cánones de buena conducta aseguran el buen servir, bajo parámetros de responsabilidad, integridad y honestidad a la altura de lo que significa ser una Institución Pública de Educación Superior.

Por lo tanto, los insto a observar y cumplir en el desarrollo de sus funciones con el presente Código de Ética, tanto en el ámbito individual como colectivo, con la finalidad de seguir siendo agentes impulsores de cambio y transformación para las nuevas generaciones de profesionales que heredarán una centenaria tradición al servicio y progreso del país.

DR. JUAN MANUEL ZOLEZZI CID
RECTOR
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE



“Código de ética de la Universidad de Santiago de Chile contenido en Resolución N°587 de 26 de febrero de 2021”

En una época de constantes cuestionamientos al rol del Estado y de sus agentes en el correcto desempeño de la función pública, resulta importante enfocarse en la relación que existe entre el sujeto y su actividad dentro del ámbito de la administración del Estado, fundada en el carácter servicial de ésta última y reflejada en una conducta responsable, honesta, íntegra e imparcial en el ejercicio de nuestras funciones.

Dentro de este marco referencial, la Universidad de Santiago de Chile, se constituye como una persona jurídica de derecho Público, la cual no se rige por la ley N° 20.393, sino por normas de derecho público que regulan las obligaciones funcionarias y de probidad, por lo que no necesita un Código de Ética o un modelo de prevención del delito como el establecido en dicha ley. No obstante, atendiendo a que dichas normas de derecho público se encuentra dispersas en una gran variedad de cuerpos normativos, resulta adecuado para favorecer el conocimiento de tales normas, compilarlas en un código de ética institucional, dándole de esta manera mayor eficacia al impulso legislativo a la promoción del principio de probidad iniciado con la Ley N° 19.653, sobre probidad administrativa aplicable de los órganos de la Administración del Estado.

Nuestro Código de Ética, se enfoca en el valor trascendente de la persona humana, el respeto a su dignidad, la cual guiara las pautas de conducta de cada uno de los miembros de nuestra comunidad universitaria. De esta forma, se genera un alto estándar de calidad en las labores funcionarias que permiten un diálogo cordial, tolerante, pluralista e inclusivo, fomentando la libertad de pensamiento, la cooperación mutua y la responsabilidad social en todos los ámbitos del quehacer universitario. Por consiguiente, nuestras labores las realizaremos en un marco de buen trato, de tolerancia e igualdad en las relaciones horizontales y verticales de los distintos estamentos, autoridades y estudiantado, reconociendo en todo momento los derechos funcionarios de cada uno de nosotros.

TÍTULO I **NORMAS GENERALES** **◆ 1. Deberes funcionarios**

1.- La probidad como eje del desarrollo de todas las funciones de la Universidad.

Los funcionarios académicos de la Universidad, independientemente de su condición o jerarquía, respetarán y promoverán el principio de probidad en todas las actuaciones institucionales, ya sean de docencia, investigación, desarrollo, innovación, vinculación con el medio, y gestión institucional.

2.- Relaciones cordiales y respetuosas entre todos los que componen la institución, sin distinción de cargo o jerarquía.

La Universidad debe propender activamente al buen trato entre todas las y los funcionarios, independiente del cargo, naturaleza de la función o actividad que desempeñen. Estamos convencidos que el buen ambiente laboral ayuda de mejor manera a la consecución de los fines institucionales.

En este sentido, las jefaturas deben tener un rol protagónico en crear las mejores condiciones posibles para una buena convivencia laboral, dentro de sus equipos de trabajo, generando participación y diálogo entre todos, sin exclusión o discriminación de ninguna especie.

3.- Trabajo participativo y colaborativo.

Nuestra institución debe propiciar un trabajo conjunto y armónico de todas las unidades que componen la Universidad. Es preciso conducir cada grupo de trabajo en coordinación con todas las demás unidades atingentes al asunto o materia de que se trate. Para ello, creemos firmemente en la comunicación fluida y el compromiso de cada uno de nosotros hacia los fines de nuestra casa de estudios.

4.- Realización del trabajo con celeridad y transparencia.

La institución debe ejecutar sus labores eficientemente, dando respuesta en tiempo oportuno, evitando dilaciones o trámites innecesarios. Todas estas tareas deben realizarse con transparencia, asegurando el conocimiento y publicidad de los documentos, actos y resoluciones, facilitando el acceso a la persona que requiera la información, bajo los procedimientos establecidos para tal efecto en la ley o normativa interna de la Universidad, exceptuándose los casos calificados de reserva y secreto.



5.- Reconocimiento a la labor funcionaria.

La Universidad, a través de sus distintas jefaturas, deben crear ambientes de trabajo en que se reconozca el aporte, la experiencia y experticia de sus funcionarias y funcionarios. En caso de errores cometidos en la ejecución de las labores encomendadas, se debe enfatizar la corrección y extraer las lecciones positivas del hecho ocurrido, en un ambiente de empatía, y buenas prácticas de carácter permanente, evitando en lo posible instruir un proceso disciplinario.

De esta manera, se ayuda a mantener un cuerpo de trabajo activo y motivado en el logro de los objetivos planteados para cada unidad que forma parte de la institución.

6.- Respeto irrestricto a la diversidad, fomentando la inclusión en todas sus áreas.

La Universidad rechaza tajantemente cualquier forma de discriminación arbitraria entre los miembros de la comunidad universitaria, ya sea por orientación sexual, de género, consideraciones raciales, políticas, religiosas, socioeconómicas, entre otras. El respeto a la diversidad es uno de los valores más profundos que tenemos como institución, generando un ambiente fértil para la convivencia pacífica y armónica de todas y todos, sin exclusión alguna. Sólo de esta forma se enriquece el diálogo, la participación y el sano espíritu crítico que deben existir en el fortalecimiento de nuestra cultura universitaria.

7.- Se prohíbe expresamente cualquier tipo o naturaleza de acoso, sexual o laboral.

Nuestra institución promueve el respeto y protección de la dignidad de la persona, su integridad física y psicológica. Por consiguiente, se prohíbe expresamente todo acoso sexual, entendido como la práctica o solicitud verbal, gestual o física, de connotación sexual, no deseado por la persona que lo recibe, generando un ambiente vulnerable, intimidante, degradante u ofensivo, y coartando el goce pleno de su libertad.

Por otra parte, el acoso laboral se ha definido legalmente como 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.

8.- El buen uso de los bienes y recursos de la Universidad.

Corresponde a cada uno de nosotros hacer una correcta utilización de los bienes y recursos de la institución, así como velar por su cuidado, destino y óptima mantención, con el fin de asegurar el eficiente uso de los mismos. En consecuencia, el uso debe ser para beneficio de todos, y no para provecho personal ni de terceros ajenos a la comunidad universitaria.

9.- Actuar con probidad y transparencia.

Todas las acciones ejecutadas y decisiones adoptadas por los distintos estamentos institucionales deben estar guiadas por la honestidad en el obrar, y la rectitud en el logro de los objetivos trazados. Esta regla de conducta es incompatible con el tráfico de influencias, el conflicto de intereses o el mal uso de los datos institucionales o personales de cada uno de nosotros, ya sea, para beneficio propio o de un tercero.

10.- Desempeñar las funciones asignadas con calidad y excelencia.

Cada uno de nosotros debe desarrollar sus labores y tareas encomendadas optimizando el tiempo, los recursos y resguardando en todo momento la imagen y el prestigio de nuestra casa de estudios, heredera de una larga tradición al servicio del progreso del país.

♦ 2. Deberes funcionarios deberes de los estudiantes hacia su institución

1.- Comportarse con dignidad y cultura.

Los estudiantes deben mantener un trato leal y respetuoso en sus relaciones con todos los integrantes de la comunidad universitaria. Asimismo, deben contribuir al desarrollo y prestigio de la Universidad, evitando participar en actos que puedan dañarla en cualquier forma.



2.- Sobre el acoso sexual y actos de discriminación arbitraria.

Los estudiantes deben abstenerse de realizar conductas que impliquen acoso sexual en cualquiera de sus formas, ya sea, gestual, verbal o física. Junto con aquello, se prohíben los actos discriminatorios que tengan por objeto excluir, privar o negar a una persona del legítimo ejercicio de los derechos que le corresponden en su calidad de tal, afectando su dignidad, con especial énfasis en respetar la orientación sexual, la identidad de género y el nombre social.

3.- Acciones de autotutela o represalias colectivas.

Quedan expresamente prohibidos los actos que impliquen difamación o funa, entendiéndose por éstas, el repudio generalizado en contra de la autoridad, académicos, funcionarios o estudiantado, ya sea, mediante la utilización de medios materiales como: carteles, afiches, informativos, entre otros; o bien, a través de medios tecnológicos y redes sociales.

◆3. Deberes esenciales respecto a terceros

1.- Responsabilidad, respeto y buen trato en la interacción con personas ajenas a la Universidad.

Tenemos el deber de ser cordiales y receptivos con las necesidades e inquietudes que nos manifiesten los distintos actores que componen la sociedad, resolviendo sus dudas y requerimientos, recordando en todo momento que somos una institución pública que está al servicio de la comunidad de la cual formamos parte.

2.- Compras públicas con transparencia y condiciones igualitarias con los diversos proveedores.

En la adquisición de bienes y contratación de servicios debemos optimizar el uso de los recursos públicos, hacer compras eficientes, trato igualitario de todos los oferentes y criterios de evaluación objetivos e imparciales. En conjunto con aquello, se requiere entregar información veraz y oportuna a todos los participantes del proceso.

3.- Compromiso y responsabilidad con el medio ambiente.

Debemos promover una cultura de buenas prácticas en el cuidado del medio ambiente y del entorno inmediato, evitando malgastar el agua, la energía eléctrica, imprimir documentos innecesarios, e incentivar la disminución de los desechos y la reutilización de materiales.

◆4. Consideraciones finales

Corresponderá a las autoridades universitarias y a cada uno de los decanatos y jefatura de los distintos departamentos implementar las medidas pertinentes para darle eficacia y cumplimiento al presente Código de Ética. Asimismo, es deber de todos los integrantes de la comunidad, respetar y aplicar en el ejercicio de sus funciones las normas contenidas en el Código, como también proponer la mejora continua de éste, de acuerdo a las necesidades de la institución en su conjunto, y a las directrices que podamos recibir del gobierno central.



TÍTULO II COMPILACIÓN DE NORMAS ESENCIALES

La presente sección contiene una compilación de normas esenciales sobre el ejercicio de la función pública. De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 8 de nuestro Código Civil, que data de hace más de ciento cincuenta años, nadie puede alegar ignorancia de la ley una vez que esta ha sido publicada. De esta declaración, que constituye una presunción de derecho, se desprenden dos verdades esenciales.

La primera, que ningún funcionario de la Universidad puede excusar alguna conducta que se aparte de las normas que a continuación se recopilan, en virtud de haber incurrido en ellas antes de la dictación de este Código desconociendo su prohibición.

La segunda, que en la eventualidad que alguna norma legal sobre ética o probidad no esté incluida en este Código, ya sea por mera omisión o por haber sido publicada después de su entrada en vigencia, de igual forma se presume conocida por sus destinatarios. Sobre las normas internas que se compilan, estas ya han sido debidamente difundidas al interior de la Comunidad.

◆ 1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA

Artículo 8°.- El ejercicio de las funciones públicas obliga a sus titulares a dar estricto cumplimiento al principio de probidad en todas sus actuaciones.

Son públicos los actos y resoluciones de los órganos del Estado, así como sus fundamentos y los procedimientos que utilicen. Sin embargo, sólo una ley de quórum calificado podrá establecer la reserva o secreto de aquéllos o de éstos, cuando la publicidad afectare el debido cumplimiento de las funciones de dichos órganos, los derechos de las personas, la seguridad de la Nación o el interés nacional.

El Presidente de la República, los Ministros de Estado, los diputados y senadores, y las demás autoridades y funcionarios que una ley orgánica constitucional señale, deberán declarar sus intereses y patrimonio en forma pública.

Dicha ley determinará los casos y las condiciones en que esas autoridades delegarán a terceros la administración de aquellos bienes y obligaciones que supongan conflicto de interés en el ejercicio de su función pública. Asimismo, podrá considerar otras medidas apropiadas para resolverlos y, en situaciones calificadas, disponer la enajenación de todo o parte de esos bienes.

◆ 2.- LEY 18575 ORGÁNICA CONSTITUCIONAL DE BASES GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO.

Artículo 52.- Las autoridades de la Administración del Estado, cualquiera que sea la denominación con que las designen la Constitución y las leyes, y los funcionarios de la Administración Pública, sean de planta o a contrata, deberán dar estricto cumplimiento al principio de la probidad administrativa.

El principio de la probidad administrativa consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.

Su inobservancia acarreará las responsabilidades y sanciones que determinen la Constitución, las leyes y el párrafo 4° de este Título, en su caso.

Artículo 53.- El interés general exige el empleo de medios idóneos de diagnóstico, decisión y control, para concretar, dentro del orden jurídico, una gestión eficiente y eficaz. Se expresa en el recto y correcto ejercicio del poder público por parte de las autoridades administrativas; en lo razonable e imparcial de sus decisiones; en la rectitud de ejecución de las normas, planes, programas y acciones; en la integridad ética y profesional de la administración de los recursos públicos que se gestionan; en la expedición en el cumplimiento de sus funciones legales, y en el acceso ciudadano a la información administrativa, en conformidad a la ley.



Artículo 55 bis.- No podrá desempeñar las funciones de Subsecretario, jefe superior de servicio ni directivo superior de un órgano u organismo de la Administración del Estado, hasta el grado de jefe de división o su equivalente, el que tuviere dependencia de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales, a menos que justifique su consumo por un tratamiento médico.

Para asumir alguno de esos cargos, el interesado deberá prestar una declaración jurada que acredite que no se encuentra afecto a esta causal de inhabilidad.

Artículo 56.- Todos los funcionarios tendrán derecho a ejercer libremente cualquier profesión, industria, comercio u oficio conciliable con su posición en la Administración del Estado, siempre que con ello no se perturbe el fiel y oportuno cumplimiento de sus deberes funcionarios, sin perjuicio de las prohibiciones o limitaciones establecidas por ley.

Estas actividades deberán desarrollarse siempre fuera de la jornada de trabajo y con recursos privados. Son incompatibles con la función pública las actividades particulares cuyo ejercicio deba realizarse en horarios que coincidan total o parcialmente con la jornada de trabajo que se tenga asignada. Asimismo, son incompatibles con el ejercicio de la función pública las actividades particulares de las autoridades o funcionarios que se refieran a materias específicas o casos concretos que deban ser analizados, informados o resueltos por ellos o por el organismo o servicio público a que pertenezcan; y la representación de un tercero en acciones civiles deducidas en contra de un organismo de la Administración del Estado, salvo que actúen en favor de alguna de las personas señaladas en la letra b) del Artículo 54 o que medie disposición especial de ley que regule dicha representación.

Del mismo modo son incompatibles las actividades de las ex autoridades o ex funcionarios de una institución fiscalizadora que impliquen una relación laboral con entidades del sector privado sujetas a la fiscalización de ese organismo. Esta incompatibilidad se mantendrá hasta seis meses después de haber expirado en funciones.

Artículo 62.- Contravienen especialmente el principio de la probidad administrativa, las siguientes conductas:

1. Usar en beneficio propio o de terceros la información reservada o privilegiada a que se tuviere acceso en razón de la función pública que se desempeña;
2. Hacer valer indebidamente la posición funcionaria para influir sobre una persona con el objeto de conseguir un beneficio directo o indirecto para sí o para un tercero;
3. Emplear, bajo cualquier forma, dinero o bienes de la institución, en provecho propio o de terceros;
4. Ejecutar actividades, ocupar tiempo de la jornada de trabajo o utilizar personal o recursos del organismo en beneficio propio o para fines ajenos a los institucionales;
5. Solicitar, hacerse prometer o aceptar, en razón del cargo o función, para sí o para terceros, donativos, ventajas o privilegios de cualquier naturaleza.

Exceptúanse de esta prohibición los donativos oficiales y protocolares, y aquellos que autoriza la costumbre como manifestaciones de cortesía y buena educación.

El millaje u otro beneficio similar que otorguen las líneas aéreas por vuelos nacionales o internacionales a los que viajen como autoridades o funcionarios, y que sean financiados con recursos públicos, no podrán ser utilizados en actividades o viajes particulares;

6. Intervenir, en razón de las funciones, en asuntos en que se tenga interés personal o en que lo tengan el cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive. Asimismo, participar en decisiones en que exista cualquier circunstancia que le reste imparcialidad.

Las autoridades y funcionarios deberán abstenerse de participar en estos asuntos, debiendo poner en conocimiento de su superior jerárquico la implicancia que les afecta;



7. Omitir o eludir la propuesta pública en los casos que la ley la disponga;
8. Contravenir los deberes de eficiencia, eficacia y legalidad que rigen el desempeño de los cargos públicos, con grave entorpecimiento del servicio o del ejercicio de los derechos ciudadanos ante la Administración, y
9. Efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado.

**◆ 3.- DFL 29 FIJA TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO
DE LA LEY N° 18.834, SOBRE ESTATUTO ADMINISTRATIVO.**

Artículo 61.- Serán obligaciones de cada funcionario:

- a) Desempeñar personalmente las funciones del cargo en forma regular y continua, sin perjuicio de las normas sobre delegación;
- b) Orientar el desarrollo de sus funciones al cumplimiento de los objetivos de la institución y a la mejor prestación de los servicios que a ésta correspondan;
- c) Realizar sus labores con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia, contribuyendo a materializar los objetivos de la institución;
- d) Cumplir la jornada de trabajo y realizar los trabajos extraordinarios que ordene el superior jerárquico;
- e) Cumplir las destinaciones y las comisiones de servicio que disponga la autoridad competente;
- f) Obedecer las órdenes impartidas por el superior jerárquico;
- g) Observar estrictamente el principio de probidad administrativa, que implica una conducta funcionaria moralmente intachable y una entrega honesta y leal al desempeño de su cargo, con preeminencia del interés público sobre el privado;
- h) Guardar secreto en los asuntos que revistan el carácter de reservados en virtud de la ley, del reglamento, de su naturaleza o por instrucciones especiales;
- i) Observar una vida social acorde con la dignidad del cargo;
- j) Proporcionar con fidelidad y precisión los datos que la institución le requiera relativos a situaciones personales o de familia, cuando ello sea de interés para la Administración, debiendo ésta guardar debida reserva de los mismos;
- k) Denunciar ante el Ministerio Público o ante la policía si no hubiere fiscalía en el lugar en que el funcionario presta servicios, con la debida prontitud, los crímenes o simples delitos y a la autoridad competente los hechos de carácter irregular, especialmente de aquéllos que contravienen el principio de probidad administrativa regulado por la ley N° 18.575.
- l) Rendir fianza cuando en razón de su cargo tenga la administración y custodia de fondos o bienes, de conformidad con la Ley Orgánica Constitucional de la Contraloría General de la República, y
- m) Justificarse ante el superior jerárquico de los cargos que se le formulen con publicidad, dentro del plazo que éste le fije, atendidas las circunstancias del caso.

Artículo 64.- Serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas las siguientes:

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;



b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

Artículo 84.- El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones:

a) Ejercer facultades, atribuciones o representación de las que no esté legalmente investido, o no le hayan sido delegadas;

b) Intervenir, en razón de sus funciones, en asuntos en que tengan interés él, su cónyuge, sus parientes consanguíneos hasta el tercer grado inclusive o por afinidad hasta el segundo grado, y las personas ligadas a él por adopción;

c) Actuar en juicio ejerciendo acciones civiles en contra de los intereses del Estado o de las instituciones que de él formen parte, salvo que se trate de un derecho que atañe directamente al funcionario, a su cónyuge o a sus parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o por afinidad hasta el segundo grado y las personas ligadas a él por adopción;

d) Intervenir ante los tribunales de justicia como parte, testigo o perito, respecto de hechos de que hubiere tomado conocimiento en el ejercicio de sus funciones, o declarar en juicio en que tenga interés el Estado o sus organismos, sin previa comunicación a su superior jerárquico;

e) Someter a tramitación innecesaria o dilación los asuntos entregados a su conocimiento o resolución, o exigir para estos efectos documentos o requisitos no establecidos en las disposiciones vigentes;

f) Solicitar, hacerse prometer o aceptar donativos, ventajas o privilegios de cualquier naturaleza para sí o para terceros;

g) Ejecutar actividades, ocupar tiempo de la jornada de trabajo o utilizar personal, material o información reservada o confidencial del organismo para fines ajenos a los institucionales;

h) Realizar cualquier actividad política dentro de la Administración del Estado o usar su autoridad, cargo o bienes de la institución para fines ajenos a sus funciones;

i) Organizar o pertenecer a sindicatos en el ámbito de la Administración del Estado; dirigir, promover o participar en huelgas, interrupción o paralización de actividades, totales o parciales, en la retención indebida de personas o bienes, y en otros actos que perturben el normal funcionamiento de los órganos de la Administración del Estado;

j) Atentar contra los bienes de la institución, cometer actos que produzcan la destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o disminuyan su valor o causen su deterioro;

k) Incitar a destruir, inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas, o participar en hechos que las dañen;

l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación, y

m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo.

Artículo 90 A.- Los funcionarios que ejerzan las acciones a que se refiere la letra k) del artículo 61 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.

b) No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.

c) No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el denunciante. Si no lo hiciera, regirá su última calificación para todos los efectos legales.

Aceptada la denuncia por una autoridad competente, la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a la protección que establece este artículo.

◆ 4.- Ley 20880 SOBRE PROBIDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA Y PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES

Artículo 1°.- Esta ley regula el principio de probidad en el ejercicio de la función pública y la prevención y sanción de conflictos de intereses.

El principio de probidad en la función pública consiste en observar una conducta funcionaria intachable, un desempeño honesto y leal de la función o cargo con preeminencia del interés general sobre el particular.

Existe conflicto de intereses en el ejercicio de la función pública cuando concurren a la vez el interés general propio del ejercicio de las funciones con un interés particular, sea o no de carácter económico, de quien ejerce dichas funciones o de los terceros vinculados a él determinados por la ley, o cuando concurren circunstancias que le restan imparcialidad en el ejercicio de sus competencias.

Artículo 2°.- Todo aquel que desempeñe funciones públicas, cualquiera sea la calidad jurídica en que lo haga, deberá ejercerlas en conformidad con lo dispuesto en la Constitución y las leyes, con estricto apego al principio de probidad.

La inobservancia del principio de probidad acarreará las responsabilidades y sanciones que determine la Constitución o las leyes, según corresponda.

Artículo 4°.- Además de los sujetos señalados en el Capítulo 3° de este Título, se encontrarán obligados a realizar una declaración de intereses y patrimonio, en los términos que indica esta ley, las siguientes personas:

7. Los directores o las personas a que se refieren los incisos tercero, cuarto y quinto del artículo 37 de la ley N°18.046, sobre Sociedades Anónimas, y los directores y gerentes de las empresas públicas creadas por ley y de las sociedades en que el Estado tenga participación accionaria, aun cuando la ley señale que es necesario mencionarlas expresamente para quedar sujetas a la regulación de otras leyes, tales como Televisión Nacional de Chile, la Empresa Nacional de Minería, la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, la Corporación Nacional del Cobre de Chile o el Banco del Estado de Chile.

9. Los funcionarios que cumplan funciones directas de fiscalización.

10. Las demás autoridades y personal de planta y a contrata, que sean directivos, profesionales y técnicos de la Administración del Estado que se desempeñen hasta el tercer nivel jerárquico de la respectiva planta de la entidad o su equivalente. Para establecer la referida equivalencia deberá estarse al grado remuneratorio asignado a los empleos de que se trate y, en caso de no tener asignado un grado, al monto de las respectivas remuneraciones de carácter permanente.

11. Las personas contratadas a honorarios que presten servicios en la Administración del Estado, cuando perciban regularmente una remuneración igual o superior al promedio mensual de la recibida anualmente por un funcionario que se desempeñe en el tercer nivel jerárquico, incluidas las asignaciones que correspondan.

12. Los rectores y miembros de las juntas directivas de las universidades del Estado.



♦ 5.- RESOLUCIÓN N° 948 DE 2019, PROTOCOLO DE POLÍTICA INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS DE LA UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE FUE ELABORADO POR UNA COMISIÓN TRIESTAMENTAL COMO RESPUESTA A LA REALIDAD UNIVERSITARIA ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO.

Artículo 3.- Definiciones

Las conductas de acoso sexual y discriminación arbitraria se encuentran prohibidas en la normativa legal que rige a la Universidad, específicamente la siguiente:

a) Se prohíbe a los funcionarios/as públicos/as incurrir en cualquier acto atentatorio contra la dignidad de las personas, especialmente el acoso sexual conforme lo expresa el artículo 84 letra l) del Estatuto Administrativo.

b) El artículo 2 del Código del Trabajo, de aplicación supletoria, establece que acoso sexual es “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”.

c) El artículo 2 de la Ley N°20.609, dispone que discriminación arbitraria es “toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, 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 económica, 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”.

Se prohíbe a los funcionarios públicos incurrir en las conductas descritas en las letras a) y b), de acuerdo al artículo 84 letra l) y m) del Estatuto Administrativo.

d) Sin embargo, a pesar que la normativa legal señalada adjudica el comportamiento irregular a la convivencia entre funcionarios/as, se debe hacer extensiva la aplicación de la prohibición al ámbito de las relaciones entre estudiantes y a otras personas que no pertenecen a la Universidad pero se vinculan con ella por diversos motivos, en aplicación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, ratificada por Chile a través del D.S. N°1640, de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Dicho instrumento en su Artículo 2 letra b) expresa que se considera violencia contra la mujer la violencia física, sexual o psicológica:

“Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar”.

e) Se debe agregar además, lo establecido en el artículo 10 letra a) de la Ley General de Educación N°20.370, norma que en lo pertinente expresa:

“los alumnos y alumnas tienen derecho a (...) no ser discriminados/as arbitrariamente; a estudiar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo, a expresar su opinión y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes y de maltratos psicológicos... Tienen derecho, además a que se respeten su libertad personal y de conciencia...”

f) Lo establecido en el artículo 49 de la Ley 21.094, de Universidades Estatales:

“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 los 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 de 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 inculpado...”

g) Lo señalado en el artículo 5 letra h) del Decreto Universitario N° 206, 1986, “ejecutar acciones o proferir expresiones en deshonra, descrédito, menosprecio o daño de la Universidad, de sus autoridades, de sus alumnos o de su personal...”, en la medida en que tales acciones tienen como motivación o finalidad la discriminación de género o el acoso sexual.

Artículo 4.- Comportamientos asociados

El acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria se manifiestan, entre otras, a través de las siguientes conductas y comportamientos, sin que esta enumeración sea taxativa:

I. Requerimientos de favores sexuales que impliquen,

a) Una promesa implícita o explícita, de trato preferencial, respecto de la situación actual o futura de trabajo, estudio o cualquier otro ámbito del quehacer universitario, de quien las reciba.

b) Una amenaza, implícita o explícita, que implique daños físicos, psicológicos, morales y/o castigos referidos a la situación actual o futura, de trabajo, estudio o cualquier otro ámbito del quehacer universitario, de quien las reciba.

c) Una exigencia de una conducta, en forma implícita o explícita, como condición para continuidad de su trabajo o de sus estudios, de quien las reciba.

d) Uso de palabras de connotación sexual o de discriminación de género, escritas, orales, incluyendo redes sociales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

II. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, o de género, indeseadas y ofensivas para quien las reciba, conductas que pueden presentarse paralelamente con la ejecución de acciones de represalia por la falta de consentimiento de la víctima, tales como modificaciones perjudiciales al salario, a los incentivos, asignación o rebajas de horas extraordinarias, modificación de funciones, comunicación no pertinente en el tiempo y espacio, o violación de sus derechos laborales y cualquier otro trato discriminatorio, afectando el normal desarrollo profesional o académico del funcionario/a o estudiante.

III. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, o de género, indeseadas y ofensivas para quien las reciba, conductas que pueden presentarse paralelamente con la ejecución de acciones de represalia por la falta de consentimiento de la víctima, tales como cambios arbitrarios en las condiciones materiales de estudios, cambio de horarios de clases o de atención de estudiantes, calificación injusta de trabajos, exámenes o promedios finales, afectación de la relación entre pares, comunicaciones no pertinentes en tiempo, espacio o contenido, y cualquier otro trato discriminatorio en intención o resultado. Estas acciones son particularmente delicadas cuando producen en forma directa bajo rendimiento académico, ausencias, desmotivación, incapacidades, no cumplimiento con los requisitos del curso y deserción.

IV. Hostigamiento y perjuicio a la intimidad que puede manifestarse como,

a) Acciones que afecten la rutina diaria de una persona en su trabajo, estudio u otro ámbito del quehacer universitario por acciones de hostigamiento sexual por conductas verbales y no verbales que generen animadversión para quien las recibe.

b) Utilización de la imagen sin consentimiento y en desmedro de la dignidad de la persona.

V. Conductas discriminatorias, maltrato físico y psicológico y/o denostación de una persona que implique,

a) Incurrir en actos de exclusión arbitraria privación, negación o que dificulten el desarrollo de actividades laborales o estudiantiles.



b) Uso de palabras ofensivas y discriminatorias que puedan aludir a situación de discapacidad, pertenencia étnica o racial, nivel socioeconómico, expresión sexual, paternidad, maternidad, u otra situación o condición que afecte la dignidad de la persona.

c) Violencia física o amenazas de ella.

Sobre el conflicto de interés para el personal académico, directivo y profesional. El personal académico evitará, en la medida de lo posible, contactos físicos con sus subordinados/as y estudiantes, tales como besos, abrazos, caricias o acciones similares, salvo aquellas cuya no observancia podría implicar una desoportunidad o desaire hacia el alumno.

Se recomienda al personal administrativo y académico evitar vínculos sentimentales y relaciones de pareja con sus subordinados, alumnos, y toda persona sobre la cual deban adoptar decisiones o pronunciamientos. En el caso de que exista una relación jerárquica entre dos personas que mantengan una relación sentimental o de pareja, inmediatamente se deberá informar al superior jerárquico a fin de que se adopten las medidas pertinentes que eviten un conflicto de interés cautelando el principio de abstención previsto en el artículo 12 de la Ley 19.880. Igual curso de acción deberá adoptar aquel académico o personal de apoyo nombrado por hora de clase.

2.- PUBLÍQUESE, la presente resolución, una vez que se encuentre totalmente tramitada, en el sitio electrónico de la Universidad, específicamente en el banner "Actos y resoluciones con efecto sobre terceros", con el objeto de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 7° de la ley N° 20.285 sobre acceso a la información pública, y en el artículo 51° de su reglamento.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE

DR. JUAN MANUEL ZOLEZZI CID, RECTOR

Lo que transcribo a Ud., para su conocimiento.
Saluda atentamente a Ud.



GUSTAVO ROBLES LABARCA
SECRETARIO GENERAL

GRL/AJT/EGA/LMM

Distribución:

- 1.- Rectoría
- 1.- Prorectorías
- 1.- Vicerrectorías
- 1.- Facultades
- 1.- Contraloría Universitaria
- 1.- Secretaría General
- 1.- Dirección Jurídica

Memorándum STD N° 2722/2021