

REF.: Promulga el texto refundido, sistematizado y actualizado de la POLÍTICA INTEGRAL PARA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA LEY 21.369, y deroga los Decretos de Rectoría N°s 355 y 405 de 2022.

DECRETO DE RECTORIA N°501/2024

VALPARAISO, 21 de octubre de 2024

VISTOS:

- 1° Lo dispuesto en la Ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior;
- 2° Lo previsto en Oficio Circular N°001, de fecha 23 de octubre de 2023, emitida por la Superintendencia de Educación Superior, en la que actualiza Oficio Circular 0001, de 2022, que interpreta la Ley N°21.369;
- 3° La aprobación prestada por el Consejo Superior en su sesión N°418, de fecha 10 de octubre de 2024, según Acuerdo N°1924;
- 4° Lo dispuesto en el art. 58, letra c), del Estatuto de la Universidad, cuyo texto refundido y actualizado fue promulgado por DR N°106/2023 de 07 de marzo de 2023.
- 5° El Decreto de nombramiento del Rector N°001/2022, de fecha 26 de septiembre de 2022;
- 6° Las facultades que me confiere el Estatuto de la Universidad.

CONSIDERANDO:

- 1° La Política integral para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el contexto de la ley N°21.369, que fuere promulgada por Decreto de Rectoría N°355/2022, de fecha 16 de agosto de 2022; y el Reglamento de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, promulgado por Decreto de Rectoría N°405/2022 de fecha 14 de septiembre de 2022.
- 2° Las recomendaciones de revisión y complementación a la Política Integral singularizada en el Considerando anterior, que nos fueren comunicadas por la Superintendencia de Educación Superior, a través del Ordinario N°2023-01165, expediente 2023-03361, de fecha 14 de diciembre de 2023, en virtud del cual, se requiere actualizar y unificar en una solo instrumento el Modelo de Prevención y el Modelo de Investigación, Sanción, Protección y Reparación, conteniendo este último, el Reglamento de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas de la Universidad Técnica Federico Santa María.

- 3° La publicación y entrada en vigencia de la Ley N°21.643, que modificó el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, que conlleva la necesidad de realizar ajustes normativos internos de forma coherente y armoniosa con la aplicación de la Ley N°21.369.

DECRETO:

- 1° Promúlguese para su aplicación el texto refundido, sistematizado y actualizado de la POLÍTICA INTEGRAL PARA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA LEY 21.369:

POLÍTICA INTEGRAL PARA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA.

1. Preámbulo de la política integral UTFSM para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

La Universidad Técnica Federico Santa María promulgó en 2018 el *“Protocolo para la Prevención y Sanción de Conductas de Acoso Sexual, Discriminación y Violencia de Género”*, cuyo objeto fue abordar las temáticas de género y violencia en nuestra comunidad universitaria, a través del establecimiento de un procedimiento que permitiera recibir las denuncias de estudiantes que hayan sido afectados/as por una conducta de acoso sexual, discriminación y/o violencia de género en el ámbito universitario, para el resguardo y protección de las personas involucradas.

En este contexto, la Ley N° 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, publicada el 15 de septiembre de 2021, establece una serie de obligaciones para las instituciones educacionales de nivel superior, con la finalidad de garantizar ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, a través de la promoción de una política integral orientada a la prevención, investigación, sanción y erradicación del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género; promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género.

Así entonces, esta normativa representa una oportunidad para actualizar las políticas y buenas prácticas que la institución ha estado implementando con ocasión de dicho protocolo de actuación, extendiéndose ahora a toda la comunidad universitaria. La ley referida también incorpora las exigencias relativas a un modelo de prevención y a un modelo de investigación y sanción de las conductas que ella regula, considerando el desarrollo de programas de



capacitación y especialización destinados a toda su comunidad, en el ámbito de los derechos humanos y perspectiva de género, y que contemplen medidas y procedimientos especiales para abordar dichas conductas, en ejercicio de la autonomía universitaria.

En virtud de la promulgación de la Ley N°21.643, que modificó el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, la presente Política fue modificada con la finalidad de realizar los ajustes normativos necesarios con el objeto de dar cumplimiento a la Leyes N°21.369 y N°21.643 de forma coherente y armoniosa.

En el proceso de generación y modificación de la presente Política, la Universidad declara su irrestricto compromiso con los valores universales y derechos fundamentales de toda persona, procurando asegurar a toda su comunidad el desarrollo personal y la libre expresión de sus ideas dentro del respeto mutuo y el apego a la verdad exigidos por la naturaleza de una institución educativa como esta. Así, para la implementación de esta política integral, cobra especial relevancia el derecho humano a la igualdad de género, cuyo objetivo es alcanzar la plena igualdad de derechos y oportunidades entre todas las personas y que, para su consecución, requiere considerar la equidad de género, que permita desarrollar medidas y mecanismos para la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades sin distinción de género, entendiendo que todas las personas nacemos iguales en dignidad y derechos. Para tales efectos, la perspectiva o el enfoque de género nos permitirá entender que las diferencias en relación al género se dan no sólo por su determinación de sexo, diferencia biológica por naturaleza, sino también por su determinación de género, rol o construcción social atribuido a hombres y mujeres.

Sobre la base de las ideas expuestas, el diagnóstico institucional, análisis afines y los permanentes avances en estas materias, la Universidad ha generado y actualizado la presente Política Integral para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que exige la Ley N° 21.369, en el marco de un proceso participativo, inclusivo y paritario que involucró a todos los estamentos de la comunidad universitaria.

2. Principios generales de la política integral para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

2.1. Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica: Derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política de la República, que obligan a poner como centro a la persona y las consecuencias negativas, reales o potenciales, que las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género puedan ocasionar en el ámbito universitario, procurando protegerlas al momento de abordar dichos actos.

2.2. Derecho a desempeñarse en espacios seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género: Derecho cuyo objetivo es erradicar en los espacios universitarios toda conducta de acoso sexual, violencia y discriminación en razón del género, velando así por

la igualdad de oportunidades y de trato desde una base ineludible de respeto.

2.3. Derecho de igualdad de género: Derecho fundamental cuyo objetivo es alcanzar la plena igualdad de condiciones y oportunidades para todas las personas.

2.4. Principio de equidad de género: Entendido como el trato justo e imparcial que se debe otorgar a todas las personas, considerando sus propias necesidades e independiente de su género.

2.5. Principio de protección a las personas involucradas: La Universidad adoptará medidas pertinentes para resguardar en todo momento los derechos de las personas involucradas en la denuncia, en particular, el derecho a la intimidad y honra, procurando discreción, prudencia y respeto.

2.6. Principio de confidencialidad: La institución y el personal involucrado en el proceso de denuncia, deben resguardar tanto mantener en absoluta reserva la identidad de las personas señaladas en la denuncia, como la confidencialidad de la información referente a la investigación.

2.7. Principio de celeridad, eficacia y asistencia oportuna: La recepción de denuncias y su posterior derivación al organismo investigador, y el procedimiento de investigación y sanción, deben contemplar plazos claros que sean conocidos por la persona denunciante y denunciada.

2.8. Principio de participación e inclusión: En virtud del cual, la institución considerará mecanismos participativos, paritarios y de representación equilibrada al momento de elaborar, revisar, modificar y evaluar su política integral, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género.

2.9. Principio de responsabilidad: Cada persona que participe en el proceso de realización de una denuncia, en el marco de su investigación y sanción, es responsable de sus acciones, sus decisiones y los impactos de ellas. Por consiguiente, dicha denuncia debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, firmando un consentimiento informado que garantice lo anterior.

2.10. Principio de contexto educativo y sana convivencia: La institución e integrantes de su comunidad, en la implementación de la presente política, priorizarán todas aquellas iniciativas que se orientan hacia el aprendizaje, la formación o psico-educación, con la finalidad de garantizar la vigencia de los principios básicos de respeto, trato igualitario e inclusivo en la comunidad universitaria. Esto en coherencia con los objetivos estratégicos de la UTFSM, en que se busca fortalecer una comunidad universitaria integradora, incorporando, desarrollando y reconociendo el talento de sus miembros, sobre una base de diversidad de género, sociocultural y de capacidades.



2.11. Principio de difusión: En virtud del cual la Institución debe considerar mecanismos y medidas que garanticen el conocimiento, por parte de la comunidad universitaria, de la existencia de la política integral, así como de los modelos de prevención, investigación y sanción, como los procedimientos de denuncia, etapas y plazos del proceso, y de las acciones que pueden tomarse como consecuencia de éste.

2.12. Principio de separación: Las funciones de implementación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género se encuentran radicadas en unidades diferentes de aquellas que tienen designadas las funciones de investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género y de protección y reparación de las víctimas. Las funciones de implementación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos y del Modelo de Prevención se encuentran radicadas en la Dirección de Género; las funciones de investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género de las víctimas se encuentran radicadas en el Área de investigación y sanción, dependiente de la Dirección Jurídica; y las funciones de protección y reparación en las Direcciones señaladas en los artículos 28 y 30 del presente documento.

2.13. Principio de Independencia: En virtud del cual se garantiza la imparcialidad de que deben gozar los órganos institucionales responsables de las funciones de investigación y sanción de las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Dichos órganos deben decidir los casos con objetividad, evitando que concurren a resolver un asunto quienes, por determinadas circunstancias, puedan favorecer a una de las partes, dejándose llevar por vínculos de dependencia laboral, de parentesco, amistad, enemistad o por algún otro conflicto de interés personal en el objeto del proceso.

3. Conceptos fundamentales.

Para los efectos de esta política integral y, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, Códigodel Trabajo, Leyes especiales, Tratados Internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, así como en la normativa interna de la Universidad que pudieren ser procedentes, se considera:

3.1. Acoso sexual: Cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.

3.2. Violencia de género: Constituye violencia de género cualquier acción o conducta, basada principalmente en el sexo, el género, la orientación sexual, la identidad de género o la



expresión de género de una persona, que le cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, incluso la muerte, tanto en el ámbito público como en el privado.

3.3. Discriminación de género: Se entenderá por discriminación de género toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad género o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Cabe señalar que el concepto de acoso sexual ha sido definido expresamente por la Ley N° 21.369, y los conceptos de violencia de género y discriminación de género, han sido definidos expresamente en el Oficio Circular Superintendencia de Educación Superior SES de fechas 08 de Julio de 2022 y 23 de octubre de 2023.

4. Modelo de Prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

4.1. Objetivo del modelo de prevención.

El objetivo del modelo de prevención es avanzar en la transversalización de la perspectiva de género en la Universidad Técnica Federico Santa María, promoviendo acciones orientadas a informar, sensibilizar, prevenir y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad de género y orientación sexual.

4.2. Acciones orientadas a informar, sensibilizar, prevenir y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

La Universidad podrá decretar las siguientes acciones:

a. Acciones de promoción: Se entenderán por todas aquellas actividades que buscan promover una cultura igualitaria en materia de género, inclusiva y respetuosa de la diversidad y que construye en comunidad ambientes seguros, desde un enfoque de derechos humanos.

b. Acciones de prevención: Se entenderán por aquellas medidas o actividades que tienen por finalidad prevenir y propender a la erradicación de las conductas de acoso sexual, discriminación y violencia de género y toda situación de riesgo que implique las mismas.

c. Acciones de información y difusión: Se entenderán por aquellas iniciativas y medidas de distribución y propagación de información que tiene por objetivo mantener actualizada a la comunidad universitaria de las actividades y campañas en materias de género.



d. Acciones de sensibilización: Son aquellas acciones parte de un proceso de reflexión que busca despertar la toma de consciencia de la desigualdad existente en razón del género. Es decir, acciones que buscan activar la sensibilidad y comprensión de las materias de género desde un acercamiento empático con la problemática.

e. Acciones de formación, capacitación y especialización: Son aquellas acciones parte de un proceso sistemático de adquisición de actitudes, conceptos, conocimientos, funciones o destrezas que dan lugar al avance de la transversalización del enfoque de género en la comunidad.

f. Acciones de apoyo en contexto de prevención: Acciones de contención, orientación, acompañamiento y derivación de carácter psicológico, médico, social y/o jurídico, consideradas alternativas al modelo de investigación y sanción, que se realizarán cuando una persona integrante de la comunidad universitaria considera encontrarse en una situación de acoso sexual, discriminación y/o violencia de género, en el contexto que la ley establece. Dichas acciones serán entregadas por personal o unidades de la Universidad, o por instituciones, organizaciones o personal externo con los que exista convenio o sean contratados para tales fines.

A continuación, se referirán una serie de acciones a través de las cuales el presente modelo busca promover, prevenir y difundir las materias de género en la comunidad universitaria:

a) Acciones de promoción, prevención, información y sensibilización.

a. Desarrollo e implementación de un conjunto ordenado de medidas evaluables, dirigidas a prevenir los riesgos, asegurando espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

b. Actividades y campañas permanentes de sensibilización, difusión e información sobre materias de género, diversidad, derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, entre otros.

c. Difusión institucional sobre conductas que promueven relaciones inclusivas, igualitarias y respetuosas de la diversidad en la universidad.

d. Entrega de información permanente sobre lo que se entenderá por conductas de acoso sexual, discriminación y violencia de género.

e. Difusión de normativas, reglamentos, protocolos y del modelo de investigación y sanción de la presente política respecto de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, y de protección y reparación a las víctimas.

f. Diseño de iniciativas comunicacionales que busquen prevenir conductas de acoso sexual,



violencia y discriminación de género y promover ambientes seguros, inclusivos, igualitarios y respetuosos de la diversidad.

g. Implementación de medidas de prevención a realizarse cuando una persona integrante de la comunidad universitaria considera encontrarse en una situación de acoso sexual, discriminación y/o violencia de género, en el contexto que la ley establece.

b) Acciones de formación, capacitación y especialización.

a. Desarrollo de programas permanentes de formación, capacitación y especialización destinados a autoridades, estudiantes, funcionarios/as, académicos/as, docentes y personal de las instituciones de educación superior, en relación con derechos humanos, perspectiva de género, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna.

La Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas en colaboración con la Dirección de Género, llevará a cabo capacitaciones anuales para autoridades, la comunidad funcionaria, personal académico y docente de la UTFSM como parte de su Plan de Capacitación Anual, en temáticas relacionadas con materias de derechos humanos, acoso sexual, discriminación y violencia de género.

La Dirección de Género en conjunto con la Dirección General de Asuntos Estudiantiles, llevarán a cabo capacitaciones anuales para la comunidad estudiantil de la UTFSM, en temáticas relacionadas con materias de derechos humanos, acoso sexual, discriminación y violencia de género.

b. Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, en los planes curriculares en la institución.

La incorporación del contenido de derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género en curriculum y programas de asignaturas, se realizará integrando en el Modelo Educativo Institucional, metodologías de enseñanza, aprendizaje y evaluación conforme los lineamientos que entreguen las autoridades, Direcciones y Unidades pertinentes en la aplicación de las políticas institucionales.

La incorporación obligatoria en los planes de estudios vigentes de todas las carreras y programas de pregrado y postgrado se realizará a partir de las cohortes 2025, a través un módulo de derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género. El módulo es virtual, asincrónico, tiene 14 horas cronológicas de duración y no implicará extensión de las carreras. Respecto de cohortes anteriores, cualquier estudiante podrá, conforme al grado de avance curricular, inscribir voluntariamente el módulo, en cuyo caso la asistencia y aprobación de las evaluaciones de éste será obligatoria, y no implicará extensión de las carreras.

c. Inclusión de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género en los procesos de inducción institucional de estudiantes, personal académico y administrativo de la institución.

Respecto de estudiantes de primer año la inducción será parte del Plan de Inducción a la Vida

Universitaria que brinda cada año la Dirección de Acompañamiento a la Trayectoria Académica Estudiantil. La Dirección General de Asuntos Estudiantiles y la Dirección de Género inducirán anualmente a todo el estudiantado, especialmente de curso superior, brindando capacitación a toda la comunidad estudiantil.

Respecto de nuevas incorporaciones de académicos /as y docentes, la inducción será parte del Programa de inducción institucional a través la Unidad de Desarrollo Académico y Docente. Dicha Unidad, en colaboración con la Dirección de Género, realizarán capacitaciones anuales en cada Departamento de la Universidad.

Respecto de nuevas incorporaciones de paraacadémicos/as, la inducción formará parte del Programa de Onboarding de la Dirección Gestión y Desarrollo de Personas.

d. Desarrollo de espacios de formación para que estudiantes conozcan normativas y procedimientos internos y leyes, asociadas a los derechos humanos y perspectiva de género. La Dirección General de Asuntos Estudiantiles en conjunto con la Dirección de Género serán las encargadas de realizar la difusión de la normativa institucional respectiva, la que, además, se encontrará disponible en la plataforma del Sistema de Gestión de Información Académica (SIGA). Dicha normativa incluye la “Política Integral para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género”, el Decreto que establece el “procedimiento para la autorización del uso del nombre social en contexto universitario”, el “Reglamento institucional de derechos, deberes y disciplina del estudiantado”, entre otras. Adicionalmente, en el sitio web de la Dirección de Género, el estudiantado y toda la comunidad universitaria podrá acceder a la política integral indicada, a la Constitución, tratados internacionales de derechos humanos, y leyes relativas a la violencia de género, discriminación de género e inclusión.

4.3. Identificación de las actividades, procesos e interacciones que aumentan el riesgo de que ocurran situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

La Universidad realizará diagnósticos y encuestas de evaluación cada 3 años con la finalidad de asegurar actualizaciones permanentes de la presente Política.

En ese orden, el año 2023 se realizó una encuesta diagnóstica a estudiantes, académicos/as, docentes y personal paraacadémico, que identificó actividades, procesos o interacciones que generan o incrementan el riesgo de experimentar acoso sexual, violencia de género y discriminación de género. La encuesta se realizó diferenciando situaciones de acoso sexual, violencia de género y discriminación de género.

En términos generales, la Encuesta destacó que la mayoría de la comunidad universitaria considera que las actividades y lugares de la Universidad son seguros, sin perjuicio de ello se identificaron las siguientes actividades en que existe una percepción de riesgo, respecto de las cuales se tomarán medidas preventivas:

4.3.1. Estudiantes

4.3.1.1. Prácticas de riesgo de experimentar situaciones de acoso sexual.

Fiestas y actividades de esparcimiento semana mechona, conciertos, entre otras.
Actividades de carácter recreativo fuera de la Universidad, especialmente si existe consumo de alcohol o sustancias ilícitas.
Lugares de realización actividades de deportes (gimnasio, canchas, piscina, camarines, entre otros).
El uso de espacios cerrados, sin visibilidad externa, donde interactúen dos personas, en contexto de asimetría, por ejemplo, en reuniones a solas en lugares cerrados con el profesor/a o con personal administrativo o profesional de la Universidad.
Sectores o espacios poco iluminados o concurridos, con escasez de vigilancia y sin cámaras de seguridad.
Espacios colindantes a Campus y Sedes fuera del rango de seguridad de la Universidad, como calles, pasajes, escaleras, paraderos, pasarelas, entre otros.
Espacios virtuales como redes sociales personales, redes sociales grupales, chats, entre otros.

4.3.1.2. Prácticas de riesgo de experimentar situaciones de violencia de género.

Fiestas y actividades de esparcimiento semana mechona, conciertos, entre otras.
Espacios virtuales como redes sociales personales, redes sociales grupales, chats, entre otros.
Sectores o espacios poco iluminados o concurridos, con escasez de vigilancia y sin cámaras de seguridad.
Espacios colindantes a Campus y Sedes fuera del rango de seguridad Universidad, como calles, pasajes, escaleras, paraderos, pasarelas, entre otros.

4.3.1.3. Prácticas de riesgo de experimentar situaciones de discriminación de género.

Trabajos en grupo.
Fiestas y actividades de esparcimiento semana mechona, conciertos, entre otras.
Espacios virtuales como redes sociales personales, redes sociales grupales, chats, entre otros.
Espacios colindantes a Campus y Sedes fuera del rango de seguridad Universidad como calles, pasajes, escaleras, paraderos, pasarelas, entre otros.



4.3.2. Académicas/os y Docentes.

4.3.2.1. Prácticas de riesgo de experimentar situaciones de acoso sexual.

Actividades de carácter recreativo paseos, fiestas funcionariado, comidas, celebraciones entre otras.
El uso de espacios cerrados, sin visibilidad externa, donde interactúen dos personas, en contexto de asimetría, por ejemplo, en reuniones a solas con jefaturas.
Sectores o espacios poco iluminados o concurridos, con escasez de vigilancia y sin cámaras de seguridad.
Espacios colindantes a Campus y Sedes fuera del rango de seguridad Universidad, como calles, pasajes, escaleras, paraderos, pasarelas, entre otros.

4.3.2.2. Prácticas de riesgo de experimentar situaciones de violencia de género.

Reuniones con pares
Reuniones con superiores jerárquicos
Sectores o espacios poco iluminados o concurridos, con escasez de vigilancia y sin cámaras de seguridad.
Espacios colindantes a Campus y Sedes fuera del rango de seguridad Universidad como calles, pasajes, escaleras, paraderos, pasarelas, entre otros.

4.3.2.3. Prácticas de riesgo de experimentar situaciones de discriminación de género.

Reuniones con pares
Reuniones con superiores jerárquicos

4.3.3. Personal Paracadémico

4.3.3.1. Prácticas de riesgo de experimentar situaciones de acoso sexual.

Actividades de carácter recreativo paseos, fiestas funcionariado, comidas, celebraciones entre otras.
El uso de espacios cerrados, sin visibilidad externa, donde interactúen dos personas, en contexto de asimetría, por ejemplo, en reuniones a solas con jefaturas.
Sectores o espacios poco iluminados o concurridos, con escasez de vigilancia y sin cámaras de seguridad.
Espacios colindantes a Campus y Sedes fuera del rango de seguridad Universidad, como calles, pasajes, escaleras, paraderos, pasarelas, entre otros.



4.3.3.2. Prácticas de riesgo de experimentar situaciones de violencia de género.

El uso de espacios cerrados, sin visibilidad externa, donde interactúan dos personas, en contexto de asimetría, por ejemplo, en reuniones a solas con jefaturas.
Actividades de carácter recreativo paseos, fiestas funcionariado, comidas, celebraciones entre otras.
Sectores o espacios poco iluminados o concurridos, con escasez de vigilancia y sin cámaras de seguridad.
Espacios colindantes a Campus y Sedes fuera del rango de seguridad Universidad como calles, pasajes, escaleras, paraderos, pasarelas, entre otros.

4.3.3.3. Prácticas de riesgo de experimentar situaciones de discriminación de género.

El uso de espacios cerrados, sin visibilidad externa, donde interactúen dos personas, en contexto de asimetría, por ejemplo, en reuniones a solas con jefaturas.
--

4.4. Medidas de prevención vinculadas a los riesgos identificados en el punto 4.3.

A las acciones mencionadas en el punto 4.2 se agregarán las siguientes acciones concretas:

Identificación y establecimiento de ajustes y/o adaptaciones de los sectores, espacios o lugares que son percibidos como riesgosos, conforme las acciones que adopten las Direcciones de Sedes, Direcciones Generales de Campus y de la Dirección de Infraestructuras, en el ámbito de sus funciones.
Reforzamiento de las campañas de información y de sensibilización de la Dirección de Género.
Capacitación a personal de seguridad externo de la Universidad respecto a protocolo de actuación frente a situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
Elaboración, implementación y difusión de manuales de buenas prácticas para toda la comunidad promoviendo los espacios seguros y respetuosos en la Universidad.
Capacitación para las jefaturas y las autoridades de la Universidad enfocada en habilidades de liderazgo con perspectiva de género y derechos fundamentales.
Ajustes progresivos a infraestructuras cerradas destinadas a reuniones, que permitan la visibilidad externa, conforme las acciones que adopte la Dirección de Infraestructura en el ámbito de sus funciones.
Difusión y publicación en lugares visibles de todos los emplazamientos de la Universidad de la información y los números del plan cuadrante de las policías, fonos de Policías de Investigaciones y Carabineros de Chile, fonos de orientación y ayuda por violencia contra las mujeres, fono Denuncia Segura, WhatsApp Mujer del Ministerio de la Mujer, y fonos y direcciones de las oficinas de la Dirección de Género en que la comunidad universitaria pueda solicitar orientación.

4.5. Mecanismos de estudio y análisis.

La institución desarrollará diagnósticos que identifiquen y analicen las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en su interior. Los diagnósticos se realizarán cada tres años mediante encuestas evaluables con la finalidad de asegurar las actualizaciones permanentes en la identificación de riesgos y medidas vinculadas a estos.

La institución realizará estudios, que incluyan un informe de gestión anual, encuestas y etapas consultivas a la comunidad, de carácter general sobre la presencia de este tipo de conductas, y otros elementos asociados al acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

4.6. Mecanismos de apoyo en contexto de prevención.

Los mecanismos de apoyo en contexto de prevención que la Dirección de Género implementará, en coordinación con las instancias institucionales correspondientes, serán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a prevenir los riesgos de acoso sexual, discriminación y violencia de género y asegurar espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Cada uno de los apoyos que la Dirección implemente, por acción o derivación, siempre que la persona afectada lo solicite, tendrá los siguientes requisitos:

- a. Ser integrante de la comunidad universitaria.
- b. Encontrarse en un espacio de riesgo de conductas de acoso sexual, discriminación o violencia de género, en el contexto de la Ley N°21.369.

Estas acciones de asesoría, acompañamiento, seguimiento y derivación serán entregadas o coordinadas por personal o unidades de la Universidad, o por instituciones, organizaciones o personas externas, con las que exista convenio o sean contratadas para tales fines, siendo estas últimas dedicadas a materias de acoso sexual, discriminación y violencia de género.

4.7. Estrategia comunicacional.

Se implementarán iniciativas comunicacionales con el objetivo de promover que la política, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos en el interior de la institución, propiciando un lenguaje inclusivo y no sexista en los medios de comunicación de la universidad.

5. Responsables de los Modelos de prevención y de investigación y sanción, protección y reparación del acoso sexual, discriminación y violencia de género.

El modelo de prevención en su implementación, articulación, monitoreo y evaluación es de responsabilidad de la Dirección de Género en colaboración con la Comunidad Universitaria



representadas por la Rectoría, Vicerreorías, Direcciones Generales, Departamentos Académicos y Docentes, Unidades Administrativas, así como en colaboración con organismos, organizaciones e instituciones especializadas en materias de género según el requerimiento que corresponda.

El equipo profesional que compone la Dirección de Género son profesionales con capacitación en derechos humanos y perspectiva de género.

Los responsables de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación de las víctimas son: los órganos de investigación del Área de investigación y sanción de acoso sexual, discriminación y violencia de género, dependiente de la Dirección Jurídica, compuesta por profesionales Abogados/as Investigadores/as de Género, Fiscales Internos/as capacitados en debido proceso, derechos humanos y perspectiva de género; y los órganos de sanción: Comisión Universitaria, Vicerrector/a Académico/a y Vicerrector/a de Asuntos Económicos y Administrativos, según corresponda, y de la Comisión Universitaria de Apelación, todos capacitados en derechos humanos y perspectiva de género.

Los responsables de las acciones de protección y reparación son las Direcciones señaladas en los artículos 28 y 30 del Reglamento contenido en la presente Política.

6. Gestión de la Política integral UTFSM contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

6.1. Unidades responsables.

Las unidades responsables de la gestión de la política estarán integradas por profesionales de las siguientes áreas: Comisiones, Unidades y Direcciones, considerando que dichos profesionales capacitados en perspectiva de género y derechos humanos, tal como la normativa requiere, siendo estas Áreas, Unidades y Direcciones:

- Dirección de Género.
- Dirección Jurídica.
- Comisión Universitaria y Comisión Universitaria de Apelación.
- Vicerreoría Académica.
- Vicerreoría de Asuntos Económicos y Administrativos.

Dichas Áreas, Unidades y Direcciones se avocarán de forma permanente y preferente, aunque no exclusiva dentro de la estructura institucional a las funciones de implantación y aplicación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos de investigación, sanción, protección y reparación del acoso sexual, violencia y discriminación de género.

6.2. Incorporación normativa Interna.

La Institución incorporará la normativa interna sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en contratos, convenios e instrumentos en los términos que señala la Ley N°21.369.

7. Mecanismo de monitoreo y evaluación.

Con el fin de desarrollar espacios de monitoreo a la implementación de la presente Política integral y evaluación de la misma, se considera los siguientes mecanismos:

7.1 Monitoreo

Seguimiento anual de denuncias que reciban las Direcciones correspondientes, a nivel institucional, en el contexto de la implementación de la Política integral. Emisión de informe anual, por cada Dirección en coordinación con las Unidades, Direcciones o Vicerrectorías correspondientes.

7.2 Evaluación

Encuesta de evaluación cada 3 años, que permita evidenciar el avance en cierre de brechas, detectar espacios de mejora en la implementación de la política integral, y hacer las actualizaciones y mejoras que correspondan. Emisión de informe de Encuesta de evaluación, en coordinación con las Unidades, Direcciones o Vicerrectorías correspondientes, por parte de la Dirección de Género.

8. Alcances metodológicos.

Participación.

La elaboración, evaluación y modificaciones de la presente Política Integral será realizada con carácter participativo, asegurando la paridad de género y la representación equilibrada de sus distintos estamentos, respetando, además, los principios de equidad de género consagrados en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

9. Modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas.

El Modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas se encuentra contenido en el siguiente Reglamento de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas de la Universidad Técnica Federico Santa María.

REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN A LAS VÍCTIMAS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA.

La Universidad Técnica Federico Santa María reconoce y ampara el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género. Es deber de todas las instituciones de educación superior adoptar todas las medidas que sean conducentes para investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior.

El objetivo del Reglamento de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género y de Protección y Reparación a las Víctimas es establecer los procedimientos y medidas necesarios para la investigación y sanción de dichas conductas y la protección y reparación de las víctimas en el ámbito universitario.

El presente Reglamento ha sido diseñado sobre la base de lo dispuesto en la Ley N° 21.369 y Ley N°21.643, en cumplimiento cabal a los requisitos exigidos por éstas, y las necesidades de la comunidad universitaria.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°. Definición y objetivo.

El presente Reglamento establece el procedimiento para investigar y sancionar aquellas conductas relacionadas con el acoso sexual, la violencia y discriminación de género, en tanto ellas vulneran la dignidad y los derechos fundamentales de las personas, tales como el derecho a la vida, la integridad física y psíquica, el derecho a la igualdad de género, la protección de la intimidad y/o el derecho a recibir una educación libre de violencia y discriminación.

Artículo 2°. Ámbito personal de aplicación.

La presente normativa regula las relaciones entre los distintos miembros que componen la comunidad universitaria de la Universidad Técnica Federico Santa María. Se entenderán comprendidos dentro de los miembros de la comunidad universitaria a todas las personas que cursen programas de pre y posgrado, que se desempeñen como académicos, docentes, profesores jornada parcial, paraacadémico, paraacadémico de índole académica, paraacadémico de índole administrativa, personal a honorarios, prestador de servicios externos de la universidad, que desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con la Universidad y/o visitas.

Se entiende por:

- a) Académicos/as, quienes tienen como tareas fundamentales, expresadas en forma contractual, la docencia, la investigación y la extensión.
- b) Docentes, quienes tienen como tareas fundamentales, expresadas en forma contractual, la docencia y la extensión.
- c) Profesor/a jornada parcial, quienes desempeñan labores de docencia, y que no poseen adscripción a un sistema jerárquico regulado por reglamentos de Carrera Académica ni Docente de la Universidad.
- d) Estudiantes de la Institución, quienes, habiendo cumplido con los requisitos de ingreso, desarrollan en ella estudios y trabajos que conducen a la obtención de un grado, título técnico de nivel superior, título profesional u otro título que derive de otros programas impartidos por la Universidad.
- e) Paraacadémicos/as, quienes coadyuvan al funcionamiento de la Universidad, desarrollando tareas de carácter profesional, técnico, administrativo o de servicio.
- f) Paraacadémicos/as de índole académica: quienes trabajan y coadyuvan con el funcionamiento de la Universidad, con preeminencia de funciones relacionadas con la academia, la docencia y/o la investigación.
- g) Paraacadémicos/a de índole administrativo: quienes trabajan y coadyuvan al funcionamiento de la Universidad, cuyas tareas fundamentales son de índole profesional, técnico, administrativo o de servicio.
- h) Personal a honorarios, aquellas personas que prestan servicios a la Universidad, bajo vínculo contractual de carácter civil.
- i) Prestador/a de servicios externos, aquellas personas que no pertenezcan a la Universidad, pero que prestan servicios o desarrollan actividades en calidad de contratistas, subcontratistas o en condiciones similares, incluyendo a quienes dependen de éstos, o que les presten en base a contratos de prestación de servicios.
- j) Visitas y otras personas que realizan funciones relacionadas con la Universidad, aquellas personas que no pertenezcan a la Universidad, pero que se encuentran en ella independiente del motivo o causa, y que no pertenezcan a ninguno de los grupos anteriores.

Artículo 3°. Ámbito espacial de aplicación.

El presente Reglamento será aplicable a todos aquellos hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad o por personas vinculadas a ella, conforme lo señalado en el artículo precedente, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Universidad.

A las personas que, sin tener la calidad de trabajador/a de la Universidad, presten servicios o



desarrollen actividades encargadas, organizadas o desarrolladas por la Universidad o, encargadas, organizadas o desarrolladas por personas vinculadas a la Universidad, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, en calidad de honorarios, investigadores, contratistas, subcontratistas o condiciones similares, les resultarán aplicables las medidas o sanciones que contemplen los respectivos contratos o convenios, sin perjuicio de las eventuales denuncias o acciones por responsabilidad civil o penal sobre los hechos que los involucren que legalmente correspondan.

Con todo, para aquellas situaciones que configuren un delito, y que hayan ocurrido dentro de las dependencias de la Universidad o afecten a estudiantes, la institución estará obligada a denunciar, de acuerdo con lo establecido en la letra e) del artículo 175 del Código Procesal Penal, que dispone: “Denuncia obligatoria. Estarán obligados a denunciar: e) Los directores, inspectores y profesores de establecimientos educacionales de todo nivel, los delitos que afectaren a estudiantes o que hubieren tenido lugar en el establecimiento”.

Artículo 4°. Definición de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Para los efectos de este Reglamento y, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, Código del Trabajo, Leyes especiales, Tratados Internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, así como el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad vigente, se entenderá por:

- a. Acoso sexual:** Cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.

Serán constitutivas de las conductas recién definidas, considerando el contexto, el caso concreto y los requisitos que puedan establecer las leyes, a modo ejemplar y no taxativo, las siguientes prácticas siempre que tengan por objeto humillar, avergonzar, hacer sentir inferior, y/o menoscabar a la persona afectada:

- a.1. Manifestaciones no verbales presenciales.
- Miradas persistentes o sugestivas con gestos de carácter sexual.
 - Sonidos relativos a actividad sexual.
 - Gestos de carácter sexual.
- a.2. Manifestaciones verbales presenciales
- Comentarios sexuales humillantes, hostiles u ofensivos relativos al cuerpo o apariencia de una persona.
- a.3. Extorsiones, Amenazas u ofrecimientos
- Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima; por ejemplo, que se imponga a un/a estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de un/a profesor/a.



- Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima; por ejemplo, que para obtener un ascenso se deba destinar tiempo libre a compartir con quien tiene un cargo superior.
 - Propositiones sexuales cuando la persona afectada haya manifestado expresamente su rechazo a ellas, o se presente asimetría de poder y no sean consentidas por la víctima.
 - Para obtener favores sexuales, ofrecer beneficios (dinero, subir notas, pasar de curso, una beca, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo, entrega de documentación con anterioridad, etc.).
 - Amenazar con perjuicios (no pasar de curso, bajar notas, despido, trabas administrativas deliberadas, etc.), u ofrecer concesiones (ventajas laborales o estudiantiles, o entrega de dinero, a quienes consienten en participar en actividades sexuales).
- a.4. Manifestaciones por medios de comunicación, medios tecnológicos o digitales.
- Llamadas por teléfono, Zoom, Teams, WhatsApp o por otro medio; notas escritas, mensajes de texto telefónicos, Zoom, Teams, WhatsApp, audios, videos, correo electrónico u otro medio con insinuaciones sexuales, comentarios sexuales relativos al cuerpo o apariencia de una persona, fotografías o material con contenido sexual.
 - Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías, audios o videos en situaciones que sexuales que menoscaben a la víctima.
 - Exhibición injustificada de pornografía.
- a.5. Manifestaciones físicas
- Contacto físico innecesario (abrazos, tocaciones en el pecho, espalda, la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, pellizcos, besos en manos, cuello o cabeza, etc.).
 - Acercamientos, arrinconamientos, persecuciones.
 - Tocaciones sexuales contra la voluntad.
 - Exhibicionismo
- a.6. Otras más graves
- Abuso sexual (acto de significación sexual que afecte los genitales, el ano o la boca de la víctima, aunque no exista contacto corporal).
 - Intento forzado de relaciones sexuales.
 - Obligación a tener contacto sexual o relaciones sexuales con una tercera persona.
 - Violación.
- b. Violencia de género:** Constituye violencia de género cualquier acción o conducta, basada principalmente en el sexo, el género, la orientación sexual, la identidad sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como el privado.

Serán constitutivas de las conductas recién definidas, considerando el contexto, el caso concreto y los requisitos que puedan establecer las leyes, a modo ejemplar y no taxativo, las siguientes prácticas siempre que tengan por objeto humillar, avergonzar, hacer sentir inferior, y/o menoscabar a la persona afectada:



- b.1. Manifestaciones no verbales presenciales.
- Miradas despectivas o despreciativas basadas en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona.
 - Comentarios humillantes, hostiles u ofensivos basadas en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona.
- b.2. Manifestaciones por medios de comunicación, medios tecnológicos o digitales
- Llamadas por teléfono, Zoom, Teams, WhatsApp o por otro medio; notas escritas, mensajes de texto telefónicos, Zoom, Teams, WhatsApp, audios, videos, correo electrónico u otro medio con contenido despectivo o abusivos basadas en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona.
 - Expresar intenciones de dañar o intimidar a la víctima basadas en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona.
 - Juzgar el desempeño de un trabajador/a o estudiante de manera ofensiva basadas en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual, la identidad de género o la expresión de género.
 - Usar nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona, o usar un lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien, basadas en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona.
 - Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia como estudiante o profesional o valor basadas en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual, la identidad de género o la expresión de género.
- c. **Discriminación de género:** Se entenderá por discriminación de género toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Serán constitutivas de las conductas recién definidas, considerando el contexto, el caso concreto y los requisitos que puedan establecer las leyes, a modo ejemplar y no taxativo, las siguientes prácticas siempre que tengan por objeto humillar, avergonzar, hacer sentir inferior, y/o menoscabar a la persona afectada:

- c.1. Impedirle, sin justificación razonable y arbitrariamente, a un/a estudiante o trabajador/a participar con igualdad en actividades docentes, académicas o laborales por razones basadas en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual, identidad de género o la expresión de género.
- c.2. Establecer diferencias en los salarios, becas, o en las condiciones de evaluación docente o académica, o laborales, en carreras o programas o trabajos iguales, sin justificación razonable y arbitrariamente, por razones basadas en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual, la identidad de género o la expresión de género.

Cabe señalar que respecto de las prácticas indicadas precedentemente se utilizó como referencia el documento “Protocolos Contra el Acoso Sexual en Educación Superior. Sugereencias para su elaboración”, del Ministerio de Educación.

Artículo 5°. Principios generales que rigen el presente Reglamento.

- a) Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica: Derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política de la República, que obligan a poner como centro a la persona y las consecuencias negativas, reales o potenciales, que las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género puedan ocasionar en el ámbito universitario, procurando protegerlas al momento de abordar dichos actos.
- b) Derecho a desempeñarse en espacios seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género: Derecho cuyo objetivo es erradicar en los espacios universitarios toda conducta de acoso sexual, violencia y discriminación en razón del género, velando así por la igualdad de oportunidades y de trato desde una base ineludible de respeto.
- c) Derecho de igualdad de género: Derecho fundamental cuyo objetivo es alcanzar la plena igualdad de condiciones y oportunidades para todas las personas.
- d) Principio de equidad de género: Entendido como el trato justo e imparcial que se debe otorgar a todas las personas, considerando sus propias necesidades e independiente de su género.
- e) Principio de protección a las personas involucradas: La Universidad adoptará medidas pertinentes para resguardar en todo momento los derechos de las personas involucradas en la denuncia, en particular, el derecho a la intimidad y honra, procurando discreción, prudencia y respeto.
- f) Principio de confidencialidad: La institución, el personal involucrado en el proceso de denuncia, y las partes y demás personas involucradas deben resguardar tanto mantener en absoluta reserva la identidad de las personas señaladas en la denuncia, como la confidencialidad de la información referente a la denuncia, la investigación y el procedimiento.
- g) Principio de celeridad, eficacia y asistencia oportuna: La recepción de denuncias y su posterior derivación al organismo investigador, y el procedimiento de investigación y sanción, contemplan plazos claros que podrán ser conocidos por la persona denunciante y denunciada.
- h) Principio de responsabilidad: Cada persona que participe en el proceso de realización de una denuncia, en el marco de su investigación y sanción, es responsable de sus acciones, sus decisiones y los impactos de ellas. Por consiguiente, dicha denuncia debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, firmando un consentimiento informado que garantice lo anterior.

TÍTULO II

DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN EN GENERAL

Artículo 6°. Principios del procedimiento.

- a) Principio de presunción de inocencia: Principio en virtud del cual ninguna persona será considerada responsable ni tratada como tal en tanto no fuere sancionada por la instancia que corresponda.
- b) Impedimento de revictimización: Principio cuya finalidad es evitar, en lo posible, la exposición reiterada e injustificada de la persona denunciante o de quien preste testimonio, a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de investigación.
- c) Proceso racional y justo: Principio cuya finalidad es reconocer y respetar las garantías constitucionales en el proceso de investigación y sanción, entre ellas, la imparcialidad, objetividad e independencia de los órganos que investigan y sancionan, la igualdad de las partes, el principio de defensa, la economía procesal y la lealtad procesal.
- d) Principio de Proporcionalidad: Principio que implica que las sanciones a aplicar deberán corresponderse con la gravedad de las conductas y el grado de responsabilidad de quienes las cometieron.

Además:

- a. La Universidad garantiza la difusión semestral a la comunidad universitaria de la existencia del presente Reglamento, canales y procedimiento de denuncia, etapas y plazos del proceso, y de las acciones que pueden tomarse, como consecuencia de éste mediante la aplicación del principio de difusión de la política integral de acoso sexual, discriminación y la violencia de género, en la página web institucional de la Dirección de Género.
- b. El proceso considera medidas orientadas a propender el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines a través de la adopción de las medidas necesarias para impulsar y dar curso progresivo a las investigaciones, asegurar que éstas se lleven adelante con celeridad y sin dilaciones injustificadas, protegiendo a las personas afectadas para que presenten denuncias o presten testimonios.
- c. En todos los procedimientos a que dé lugar la presentación de una denuncia, se procurará prevenir la revictimización de la persona afectada, por ejemplo, evitando las reiteraciones innecesarias de su relato o testimonio.
- d. En todo el proceso, esto es, en la etapa de investigación, resolución y al establecer medidas de protección, se aplicará el debido proceso esto es un justo y racional procedimiento, de inocencia y de confidencialidad, dando acceso a las personas denunciantes y denunciadas a todos los antecedentes de la investigación en la oportunidad que corresponda, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley N°19.628.

Asimismo, las partes tendrán derecho a realizar alegaciones o descargos, a aportar pruebas y antecedentes, a ser escuchados y a reclamar de las resoluciones dictadas en primera instancia en las instancias que correspondan según la normativa interna y legal pertinente.

Artículo 7°. De los órganos del procedimiento.

El proceso de investigación y sanción contempla la existencia de órganos con competencia especial para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, dotados de independencia y debidamente capacitados en derechos humanos y perspectiva de género, y de los recursos humanos y presupuestarios suficientes para desarrollar sus funciones.

El órgano de sanción de primera instancia es la Comisión Universitaria, en el caso de denunciados/as estudiantes; y la Autoridad correspondiente, en el caso de denunciados/as trabajadores/as, prestadores/as de servicios o personal a honorarios; y de segunda instancia la Comisión Universitaria de Apelación, en el caso de denunciados/as estudiantes; y las acciones legales y judiciales que procedan, en el caso de denunciados/as trabajadores/as, prestadores/as de servicios o personal a honorarios.

La Comisión Universitaria se encuentra regulada en el Reglamento Institucional de Derechos, Deberes y Disciplina del Estudiantado, y será el órgano que resolverá en primera instancia absolver, sobreseer o sancionar a estudiantes denunciados/as si determina la existencia de los hechos denunciados, su participación y responsabilidad en ellos conforme al presente Reglamento.

Sus funciones son: a) Conocer, tramitar y resolver las denuncias que interponga la parte denunciante. b) Adoptar las medidas de protección que se estimen pertinentes, y coordinar su ejecución con las unidades correspondientes; y c) Solicitar a las instancias universitarias competentes la ejecución de sus resoluciones, y que se adopten las medidas de acompañamiento, reparación y apoyo a la presunta víctima, que estime pertinentes.

La Comisión Universitaria de Apelación se encuentra regulada en el Reglamento Institucional de Derechos, Deberes y Disciplina del Estudiantado, será quien resolverá en segunda instancia las denuncias dirigidas hacia estudiantes.

Sus funciones son: a) Conocer, tramitar y resolver los recursos de apelación que interpongan la o las partes denunciante o la o las partes denunciadas en contra de las resoluciones de primera instancia. b) Adoptar las medidas de protección que se estimen pertinentes, y coordinar su ejecución con las unidades correspondientes; y c) Solicitar a las instancias universitarias competentes la ejecución de sus resoluciones y que se adopten las medidas de acompañamiento y apoyo a la presunta víctima, que estime pertinentes.

Las denuncias hacia trabajadores/as serán conocidas por la autoridad que corresponda, Vicerrector/a de Asuntos Económicos y Administrativos o Vicerrector/a Académico, conforme el Reglamento Orgánico de la Administración Superior y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigente.

El área responsable de llevar a cabo los procesos de investigación, será el “Área de Investigación y Sanción de Acoso Sexual, Discriminación y Violencia de Género” dependiente



de la Dirección Jurídica de la Universidad, la que contará con Abogados/as denominados/as Investigador/a de Género, tratándose de estudiantes; o Fiscales Internos/as, tratándose de trabajadores/as, prestadores/as o personal a honorarios, debidamente capacitados/as en proceso racional y justo, perspectiva de género y derechos humanos, y serán nombrados ad hoc por el Director/a de la Dirección Jurídica, para realizar las labores de investigación que se requieran, estarán dotados de independencia y contarán con dedicación preferente a las materias del presente Reglamento.

Los órganos de investigación y sanción serán trabajadores/as de la Universidad, por tanto, no se podrán externalizar sus referidas potestades y funciones en terceros ajenos de la Universidad.

Las denuncias hacia trabajadores/as además se adscribirán al proceso investigativo y de sanción del procedimiento institucional conforme al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigente (RIOHS).

Los casos de impedimentos de los órganos de investigación y sanción por causas legales, de fuerza mayor, licencias médicas o inhabilidades serán resueltos con las subrogaciones o reemplazos que correspondan según la normativa interna, esto es, Reglamento Institucional de Derechos, Deberes y Disciplina del Estudiantado, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad; y el Reglamento Orgánico de la Administración Superior de la Universidad.

Todos los órganos deben incorporar la perspectiva de género en sus acciones, actuaciones, resoluciones y fallos, con la finalidad que se puedan visibilizar las barreras que puedan dificultar el goce o ejercicio igualitario de determinados derechos a un determinado grupo.

Artículo 8°. De los plazos.

Los plazos que señale el presente reglamento son de días hábiles, esto es, considerados de lunes a viernes, excluyendo los días sábado, domingo y festivos, los que serán inhábiles para todos los efectos, salvo que la legislación laboral, en investigaciones por denuncias en contra trabajadores/as haga referencia a días corridos o se establezca expresamente una regla diversa.

Los plazos que no digan relación con procedimientos vinculados con denuncias de acoso sexual laboral, acoso laboral y violencia en el trabajo, se suspenderán en caso de acaecer cualquiera de las circunstancias siguientes:

- a) Si la Universidad decretare o dispusiere la suspensión general de sus actividades, el plazo se suspenderá durante el período que se extienda aquella;
- b) Si por eventos de caso fortuito o fuerza mayor, los procedimientos que se regulan en este título no puedan llevarse a cabo de manera regular, el plazo se suspenderá durante el período que se extienda aquél;
- c) En el caso de procedimiento que digan relación con denuncias presentadas por estudiantes en contra de estudiantes se suspenderán durante los periodos de vacaciones de éstos/as según lo indicado en el Calendario Académico.

Artículo 9°. De las notificaciones.

Las resoluciones o actuaciones de la Comisión Universitaria, de la Comisión Universitaria de Apelación, del o la Abogado/a Investigador/a de Género o del o la Fiscal Interno/a serán notificadas a la parte interesada, se efectuarán por medio de correo electrónico a la casilla señalada al momento de su denuncia o comparecencia. Si nada hubieren indicado, la notificación se dirigirá al correo institucional. A otros miembros de la comunidad universitaria o a terceros, las comunicaciones se dirigirán al correo institucional o a su correo particular.

En cualquier caso, la notificación se entenderá efectuada personalmente para todos los efectos reglamentarios a contar del día siguiente de la fecha de la remisión del respectivo correo.

El correo indicado por las partes interesadas será la forma de comunicación oficial para todos los efectos del procedimiento y será de responsabilidad de estas revisarlo para mantenerse informadas del mismo.

En caso de presentar inconvenientes con su correo, ya sea personal o institucional, las personas interesadas deberán señalarlo ante quien esté a cargo del procedimiento, a la brevedad, indicando una nueva casilla de correo electrónico, junto con la correspondiente justificación.

Artículo 10°. Del expediente.

El expediente permanecerá en posesión de la Secretaría Técnica o actuario/a, quienes serán las responsables de su custodia. Podrá ser llevado en soporte físico o digital. En el serán registradas las declaraciones que se viertan en el proceso y las pruebas que se rindan o acompañen las partes intervinientes. Los expedientes físicos se resguardarán en un lugar bajo llave que impida la divulgación accidental o no autorizada.

Artículo 11°. La prescripción.

La acción disciplinaria para perseguir las conductas de que da cuenta este Reglamento prescribirá en el plazo de 3 años contados desde el día en que se hubiere incurrido el hecho que le da origen, salvo excepciones legales. Si los hechos fueron continuados, se contará desde el día del último hecho.

Artículo 12. De la suspensión del procedimiento en caso de denuncias presentadas por estudiantes en contra de estudiantes.

Encontrándose en tramitación una denuncia ante la Comisión Universitaria, y respecto de los mismos hechos se inicien acciones ante tribunales de justicia u órganos estatales competentes, se suspenderá el conocimiento del procedimiento investigativo, pudiendo mantenerse las medidas de protección y acompañamiento, si correspondieren.

Una vez concluidos los procedimientos ante los tribunales de justicia, podrá invocarse la sentencia definitiva ejecutoriada ante la Comisión Universitaria, a efectos de continuar con la investigación, en el caso que la parte denunciada continúe siendo miembro de la comunidad universitaria.

En ningún caso la Comisión Universitaria, podrá realizar procedimientos investigativos paralelos a los que se realicen ante los tribunales de justicia u órganos estatales.

Artículo 13. De los conflictos de interés, inhabilidades y recusaciones.

Los órganos responsables de las funciones de investigación y sanción, ya sean miembros de la Comisión Universitaria y de la Comisión Universitaria de Apelación, la Autoridad pertinente, el o la Abogado/a Investigador/a de Género, el o la Fiscal Interno/a, y la Secretaría Técnica o Actuarial/o, gozarán de imparcialidad y objetividad en el ejercicio de sus funciones, por tanto, no podrán incurrir en conflictos de interés.

Se entenderá por conflicto de interés toda aquella situación en que los intereses personales, familiares o negocios particulares de los órganos señalados precedentemente, puedan afectar el cumplimiento y ejercicio independiente e imparcial de las funciones.

Sin que la enunciación sea taxativa, existirá conflicto de interés cuando se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Se encuentren vinculados directamente con alguna de las partes, sea denunciante o denunciado/a.
- b) Sea cónyuge o tenga parentesco de consanguinidad o de afinidad hasta el segundo grado inclusive con alguna de las partes involucradas, sea denunciante o denunciado/a; o bien, mantenga vínculos de amistad íntima o enemistad manifiesta, relaciones económicas relevantes, o ejerza funciones académicas o laborales, directas con alguna de las partes involucradas, sea denunciante o denunciado/a.
- c) Imparta clases directamente a estudiantes como parte denunciante o denunciada.
- d) Sea jefe/a directo/a de alguna de las partes.
- e) Exista una relación de subordinación o dependencia inmediata con la persona denunciante o denunciada.
- f) Trabaje en proyectos o actividades en forma conjunta con denunciantes o denunciados/as.
- g) Haya interpuesto denuncia contra la parte denunciada o denunciado; o haya sido denunciado/a por la parte denunciada o denunciante, por conductas de carácter disciplinar interna o cualquier de carácter judicial, con anterioridad a la iniciación del procedimiento.
- h) Tengan interés directo o indirecto en los hechos que se investigan.

Las personas afectadas por alguna de las causales descritas se consideran inhábiles para ejercer sus funciones, por lo que deberán excusarse y abstenerse de intervenir en el procedimiento de investigación y sanción, ya que estas causales excluyen la posibilidad de participar en la investigación y sanción del caso, por lo que deberá designarse a un/a reemplazante o subrogante que no sea inhábil.



Las partes denunciantes y denunciadas también podrán presentar recusaciones respecto de miembros de la Comisión Universitaria y de la Comisión Universitaria de Apelación, de la Autoridad pertinente, del o la Abogado/a Investigador/a de Género, del o la Fiscal Interno/a, y la Secretaría Técnica o Actuarial/o, desde que les sea notificada la iniciación del procedimiento de investigación, en cualquier momento antes y durante el proceso. Presentada la recusación se designará un/a reemplazante o subrogante que no sea inhábil.

Los procedimientos que digan relación con denuncias que interpongan trabajadores/as respecto de autoridades unipersonales o directivos de la Universidad serán remitidos a la Inspección de Trabajo conforme lo indica el Código del trabajo.

Los procedimientos que digan relación con denuncias que interpongan estudiantes o prestadores/as de servicios, respecto de autoridades unipersonales o directivos de la Universidad, serán remitidos a la Contraloría General de la Universidad, para que directamente o a través del/la Oficial de Integridad y de Cumplimiento Normativo controle el cumplimiento de la normativa interna y legal correspondiente.

TÍTULO III

DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN EN PARTICULAR

Artículo 14. De las etapas del procedimiento.

- a) Recepción de la denuncia.
- b) Etapa de investigación.
- c) Etapa resolutoria o sanción (primera instancia).
- d) Etapa recursiva o de apelación (segunda instancia); o de acciones legales o judiciales.

El procedimiento de investigación y sanción garantiza la imparcialidad, objetividad y trato justo para todas las partes en todo momento, como también el respeto al proceso antes indicado, protección de las personas involucradas, principio del proceso racional y justo, principio de confidencialidad y principio de celeridad, eficiencia y asistencia oportuna.

Artículo 15. De la denuncia y su recepción.

De la Denuncia

Para los efectos de este Reglamento la denuncia constituye la actividad inicial del procedimiento formal de investigación. Se considera como tal, el acto formal realizado de manera escrita o verbal, debiéndose dejar constancia escrita en este último caso, en que se da a conocer una eventual irregularidad, que puede ser constitutiva de acoso sexual, violencia o discriminación de género, realizada o que tenga como destinatarias a algunas de las personas señaladas en el artículo 2° del Reglamento.

No se considerará como denuncia formal el mero relato y solicitud de orientación, información y apoyos ante los organismos, unidades o direcciones de la Universidad, salvo que la persona manifieste la intención de activar mediante dicho relato, los mecanismos de investigación y sanción disponibles al efecto.

La denuncia deberá contener las siguientes menciones:



- a) Identificación de la persona denunciante: Nombre/s, apellidos, número de cédula de identidad, correo electrónico personal, la carrera o programa que cursa o el cargo que ocupa con señalamiento del superior jerárquico, y firma. En caso de ser un tercero, deberá informar de dicha circunstancia y la representación que invoca;
- b) Identificación de la/s persona/s denunciada/s: Nombre/s, apellido/s, la carrera o programa que cursa o cargo y correo electrónico cuando sea posible;
- c) Relato circunstanciado de los hechos materia de la denuncia: Descripción detallada de los hechos que se denuncian, indicando lugar, fecha y hora, en la medida que fuera posible, vínculo organizacional que tiene la persona que realiza la denuncia, con la/s denunciada/s. En caso de tratarse de una persona ajena a la Universidad, se deberá indicar la relación que lo vincula a ésta; y
- d) Fecha y hora de la denuncia.

La falta de alguno de los requisitos antes señalados no será impedimento para recibir la denuncia, sin perjuicio de la facultad de la persona que desempeñe el cargo de Fiscal Interno/a, tratándose de trabajadores/as, o Abogado/a Investigador/a de Género tratándose de denunciados/as estudiantes, de recabar los antecedentes pertinentes en caso de tratarse de una denuncia inconsistente.

Las denuncias inconsistentes, son aquellas que carecen de elementos suficientes para su adecuada comprensión, o integralidad, es decir, existe una deficiencia de información que requiere ser subsanada, no refiriéndose a un juicio de valor sobre el contenido de la denuncia formulada, en el sentido de su veracidad o falsedad.

No serán recibidas denuncias anónimas.

Artículo 16. De la Recepción de la Denuncia.

A. Denuncia presentada por estudiantes

La denuncia presentada por estudiantes en contra de estudiantes, trabajadores/as o prestadores/as de servicios o personal a honorarios, deberá presentarse ante la Dirección de Género:

- a) Por escrito: presencialmente en dependencias de la Dirección, o bien, vía correo electrónico dirigido a la casilla equidad.genero@usm.cl, recibiendo un comprobante de recepción de la misma.
- b) De manera verbal: ante la persona encargada en la Dirección, quien deberá proceder de manera inmediata a levantar un acta con los contenidos propios de denuncia, que será firmada por la persona denunciante, entregándole una copia de la misma; quien reciba esta denuncia deberá tomar todas las medidas tendientes a que el lugar o recinto en que se levanta el acta cuente con privacidad a fin de resguardar la reserva y confidencialidad de la denuncia.

B. Denuncia presentada por trabajadores/as

La denuncia presentada por trabajadores/as en contra de estudiantes, trabajadores/as, o prestadores/as de servicios o personal a honorarios deberá presentarse:

B.1. Ante la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas de la Universidad.

- a) Por escrito: presencialmente en dependencias de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, o bien, vía correo electrónico dirigido a la casilla denuncia.leykarin@usm.cl recibiendo un comprobante de recepción de la misma.
- b) De manera verbal: ante el o la encargado/a de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, quien deberá proceder de manera inmediata a levantar un acta con los contenidos propios de denuncia, que será firmada por la persona denunciante, entregándole una copia de la misma; quien reciba esta denuncia deberá tomar todas las medidas tendientes a que el lugar o recinto en que se levanta el acta cuente con privacidad a fin de resguardar la reserva y confidencialidad de la denuncia.

Tan pronto como sea recibida la denuncia, la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas informará a la persona denunciante del derecho que le asiste de presentar la denuncia ante la Universidad o ante la Inspección del Trabajo.

B.2. Ante la Inspección del Trabajo respectiva.

Artículo 17. Del Registro de la Denuncia y del Procedimiento

La Dirección de Género y la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, según corresponda, dejarán registro expreso de las denuncias que reciban, resguardando la confidencialidad.

Dichos registros deberán considerar como mínimo, los siguientes datos:

- a) Fecha de presentación de la denuncia.
- b) Individualización de la o las personas denunciantes, de las personas señaladas como víctimas o afectadas y de las señaladas como responsables, con indicación de sus nombres completos y cédula de identidad.
- c) Sexo registral y/o género
- d) Estamento de pertenencia o relación con la institución.
- e) Conducta denunciada según las categorías indicadas en la política, acoso sexual, violencia de género o discriminación de género. Dicha información se extraerá del tenor textual de la denuncia y no constituirá una calificación anticipada por quien recibe la denuncia, ya que es el o la denunciante quien señalará si pondera los hechos indicados como acoso sexual, violencia o discriminación de género.
- f) Fecha de envío al órgano de investigación.
- g) Fecha y contenido de la decisión que se adopte respecto de la denuncia, incluyendo a cada una de las personas indicadas como responsables.

La Dirección de Género y la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas adoptarán, según corresponda, las medidas pertinentes para resguardar en todo momento los derechos de las personas involucradas en la denuncia, en particular, el derecho a la intimidad, honra y confidencialidad, procurando discreción, prudencia y respeto.

La Universidad y el personal involucrado en el proceso de denuncia, investigación y sanción y las partes deben resguardar tanto mantener en absoluta confidencialidad y reserva la identidad de las personas señaladas en la denuncia, como la confidencialidad de información referente a ésta y a la investigación, la contravención a esta obligación traerá aparejadas las sanciones disciplinarias y legales que correspondan.

La Dirección de Género y la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas deberá informar al Área de investigación y sanción, las denuncias que reciban a objeto de que esta lleve un registro centralizado de las denuncias y su forma de término, adjuntando a ellas la información señalada en el párrafo primero de este artículo.

Las denuncias sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género deben mantenerse en reserva hasta que termine la investigación que desarrolle la Universidad, de manera tal que las personas denunciadas y denunciadas podrán tener acceso a la investigación sólo una vez que ésta concluya y se formulen los respectivos cargos y/o se notifique a la persona denunciada del acto en el cual consten sus eventuales infracciones. Con todo, las personas denunciadas y denunciadas podrán solicitar, en cualquier momento, información general respecto del estado de la investigación y las principales acciones realizadas, resguardándose, en todo caso, el desarrollo y avance de la investigación y sus fines. Se encuentra prohibido transmitir, divulgar o publicar información sobre las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de que tengan conocimiento.

Para proteger y resguardar la información y la documentación atinente a la denuncia y el proceso se utilizarán accesos de perfil limitado, los casos se identificarán con un número correlativo por año; y el almacenamiento de datos que se conservan en forma impresa se resguardaran en lugar bajo llave que impida la divulgación accidental o no autorizada.

Artículo 18. De la denuncia maliciosa.

La denuncia maliciosa en caso de existir y comprobarse será considerada una infracción muy grave al Reglamento Institucional de Derechos, Deberes y Disciplina del Estudiantado, o al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, según corresponda.

Se entenderá que una denuncia es maliciosa cuando quien la formula lo hace a sabiendas de su falta de razón o fundamento y con la sola intención de dañar o perjudicar a la o las personas denunciadas en su dignidad, honra o crédito. El solo hecho de haberse desestimado la denuncia por haberse en definitiva sobreseído o absuelto a la parte denunciada, no constituye por sí misma una denuncia maliciosa.

Una vez concluida la investigación a la que la denuncia dio origen, se podrá iniciar un nuevo procedimiento disciplinario a solicitud de la parte que fuera denunciada, a fin de determinar la responsabilidad que corresponda conforme al reglamento de disciplina interno que corresponda.

TÍTULO IV

DE LA ETAPA DE INVESTIGACIÓN

Artículo 19. De la etapa de investigación de denuncias hacia estudiantes.

El procedimiento investigativo, será instruido por el Abogado/a Investigador/a de Género y se sujetará a las siguientes disposiciones:

- a) La investigación que se lleve a efecto para determinar la existencia de los hechos denunciados se realizará con objetividad, imparcialidad y bilateralidad, indagando todas las circunstancias que permitan adoptar una decisión debidamente fundada.
- b) El/la Abogado/a Investigador/a de Género deberá recabar la máxima información posible sobre los hechos denunciados, para lo cual podrá citar a declarar a las personas afectadas y a cualquier miembro de la comunidad universitaria y, además podrá adoptar cualquier otra medida destinada al esclarecimiento de los hechos.
- c) Investigará los hechos con toda acuciosidad, estando obligado/a a agotarlos. Deberá establecer a si mismo todas las circunstancias que pudieran eximir, atenuar o agravar las correspondientes responsabilidades.
- d) Todo miembro de la comunidad universitaria tendrá el deber de concurrir a una citación formulada por el Abogado/a Investigador/a de Género, con el fin de que preste declaración, deberá declarar la verdad sobre lo que se le pregunta, sin ocultar hechos, circunstancias o elementos acerca del contenido de su declaración. Todo ello sin perjuicio de lo que señale la legislación común. La negativa a comparecer sin expresión de causa justificada será comunicada a la autoridad correspondiente para efectos de la determinación de una eventual infracción reglamentaria conforme la normativa institucional.

También podrá invitar a prestar declaración a persona externas de la Universidad. Los declarantes deberán guardar reserva de lo obrado en el procedimiento.

- e) Durante toda la tramitación de este procedimiento, tanto las personas denunciadas con las denunciantes podrán ser acompañadas por una persona de su confianza o una abogada/o. En caso de decidir ser acompañadas por una abogada/o que represente sus intereses deberán presentar el poder al efecto al Abogado/a Investigador/a de Género, el cual será informado a la Secretaría Técnica respectiva para efectos de registro y notificaciones. Tanto el acompañante como la abogada/o estarán sujetos al deber de confidencialidad y reserva que establece el presente reglamento.
- f) El o la Abogado/a Investigador/a de Género deberá citar a declarar a las personas denunciantes a fin de que ratifique su denuncia, haga las solicitudes que correspondan y presente antecedentes y pruebas que estime pertinentes. Será apercibida para que formule en ese acto motivos de recusación del Abogado/a Investigador/a de Género o de la Secretaría Técnica.
- g) El o la Abogado/a Investigador/a de Género deberá citar a declarar a las personas



denunciadas, a fin de que éstas concurren a declarar, presenten alegaciones que estimen pertinentes, acompañen antecedentes, pruebas y propongan diligencias probatorias que consideren necesarias para su defensa. La no comparecencia de la persona denunciada, estando válidamente notificada, no habiendo justificado su incomparecencia dentro de tercero día, no suspenderá el procedimiento. El Abogado/a Investigador/a de Género, en tal caso, efectuará las diligencias necesarias para avanzar en el esclarecimiento de los hechos. Además, la parte denunciada será apercibida en su primera comparecencia para que formule en ese acto motivos de recusación del Abogado/a Investigador/a de Género o de la Secretaría Técnica.

- h) El o la Abogado/a Investigador/a de Género podrá contar con el informe, asesoría y apoyo de expertos o especialistas para la mejor investigación de los casos.
- i) La investigación debe mantenerse en reserva hasta que se dé por terminada, de manera tal que las personas denunciantes y denunciadas podrán tener pleno acceso a todas las piezas de la investigación, salvo las excepciones legales y datos personales de testigos y terceros involucrados en la investigación, sólo una vez que ésta concluya y se formulen los respectivos cargos y/o se notifique a la persona denunciada del acto en el cual consten sus eventuales infracciones. Con todo, las personas denunciantes y denunciadas podrán solicitar, en cualquier momento, información general respecto del estado de la investigación y las principales acciones realizadas, resguardándose, en todo caso, el desarrollo y avance de la investigación y sus fines.

El expediente y sus piezas no podrá ser utilizado con otros fines que no sean los señalados en la letra l), m) y n) de este artículo.

- j) La investigación no podrá durar más de 15 días hábiles, contados desde la fecha de la designación del Abogado/a Investigador/a de Género por parte del Director/a de la Dirección Jurídica. Sin embargo, podrá prorrogarse por igual lapso de tiempo por la Comisión Universitaria. Vencido el plazo mencionado, el Abogado/a Investigador/a de Género deberá cerrar la investigación.
- k) Cerrada la investigación el Abogado/a Investigador/a de Género tendrá un plazo de 5 días hábiles para:
 - Si de los antecedentes en la investigación apareciere que existe mérito suficiente para formular cargos contra una o más personas determinadas, emitirá una resolución con la formulación de cargos que contendrá la relación de los hechos, los fundamentos que sirven de base a los cargos y las conclusiones a que ha llegado.
 - Si de los antecedentes estima que no hay mérito para formular cargos, emitirá una resolución recomendando el sobreseimiento del proceso.
- l) La formulación de cargos podrá realizarse por hechos constitutivos de infracciones al presente Reglamento y/o por hechos constitutivos de infracciones descritas y sancionadas en otros reglamentos de disciplina institucionales. Deberá ser notificados a la parte denunciada y denunciante. Las partes podrán solicitar copia del expediente, salvo las piezas exceptuadas legalmente. La copia del expediente podrá ser entregada

materialmente o enviada digitalmente al correo electrónico de las partes. El expediente no podrá ser publicado ni divulgado por éstas.

- m) La parte denunciada dispondrá de un plazo de 3 días hábiles desde su notificación, para realizar sus descargos, alegaciones o defensas. En su escrito de descargos podrá acompañar los antecedentes en que funde su defensa y solicitar la práctica de medidas probatorias que estime convenientes con tal de proveer su defensa en el marco de la investigación universitaria dirigida en su contra.

Si la parte denunciada no comparece o no formula sus descargos, el procedimiento procederá en rebeldía de ella.

- n) La parte denunciante dispondrá de un plazo de 3 días hábiles desde su notificación, para hacer alegaciones y observaciones, pudiendo solicitar la práctica de diligencias probatorias.

Si el o la Abogado/a Investigador/a de Género lo estima necesario o a solicitud de las partes denunciadas o denunciantes, abrirá un término probatorio especial por 5 días. Este plazo podrá prorrogarse por el mismo número de días por resolución del Abogado/a Investigador/a de Género.

- o) Contestados los descargos de las partes denunciadas y las observaciones de las partes denunciantes; vencido el plazo para hacerlo, o terminado el término probatorio especial, el Abogado/a Investigador/a de Género dispondrá de 5 días hábiles para evacuar su Dictamen.

El Dictamen deberá contener la fecha de su dictación, la individualización de los intervinientes, la relación de hechos y circunstancias que hubieren sido objeto de formulación de cargos, los descargos o defensas del denunciado, las observaciones de las partes denunciantes, un examen de las pruebas rendidas, las conclusiones a que llegue conforme al mérito de los antecedentes reunidos, y la proposición de sanciones, absolución o sobreseimiento, que en su opinión correspondan.

- p) Evacuado el Dictamen, el Abogado/a Investigador/a de Género lo remitirá junto con los antecedentes y el expediente a la Comisión Universitaria.

- q) A la Vista de los antecedentes del Dictamen, la Comisión Universitaria podrá aceptar el Dictamen sin reparos; o devolver los antecedentes al Abogado/a Investigador/a de Género a fin de que practique nuevas diligencias para mejor resolver, indicándole un plazo para dicho efecto, el que no podrá ser inferior a 5 días ni podrá exceder de 10 días hábiles.

Aceptado el Dictamen sin reparos; o recibido el nuevo dictamen, la Comisión Universitaria antes de dictar su resolución definitiva podrá decidir escuchar a las partes denunciantes y denunciadas, si lo estima pertinente, fijando audiencias al efecto, las que se podrán desarrollar de forma presencial o mediante sistemas telemáticos. En dicho evento las audiencias serán individuales para cada parte, no podrán exceder de 20 minutos y deberá entregarse la opción de escuchar a todas las partes intervinientes. Las partes tendrán derecho a concurrir o no concurrir a la audiencia que sea citada, sin que afecte la validez del procedimiento.



Además, la Comisión Universitaria podrá contar con el informe, asesoría y apoyo de expertos o especialistas para la mejor comprensión de los casos, si lo estima conveniente, en cuyo caso solicitará evacuar informe, el que deberá emitirse en un plazo que no podrá exceder de 10 días hábiles, y citará a una audiencia al experto o especialista para su exposición.

Una vez realizada la última audiencia indicada precedentemente la Comisión Universitaria quedará en etapa de dictar fallo.

El proceso evitará la exposición reiterada e injustificada del o la denunciante o testigos a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de investigación y se realizarán preferentemente entrevistas videograbadas, para lo cual se deberá contar con la autorización del o la declarante, respetando el principio de celeridad, asistencia oportuna e impedimento de revictimización.

En el procedimiento se dejará registro escrito de las declaraciones, y si lo autoriza la o el declarante, también registro de audio o audiovisual con la finalidad de evitar la reiteración innecesaria del relato de los hechos por parte de la víctima, denunciante y testigos. Este tipo de medidas apunta al interés de la víctima, denunciante y testigos, por lo que ello no obstará a que estas personas puedan solicitar reiterar su testimonio o clarificarlo, de forma voluntaria, durante el transcurso de la investigación o en la etapa probatoria, sin que se entienda ello como una exposición innecesaria.

Finalmente, con relación a esta misma materia, en atención a que las medidas señaladas apuntan al interés de la víctima, denunciante y testigos, con el propósito de evitar su revictimización y sobreexposición innecesaria, cualquiera de estas personas podrá rehusarse negándose a la videograbación de sus entrevistas, o a la incorporación de dicho registro en el expediente, en cuyo caso la Universidad estará impedida de videograbar o utilizar dicho registro en el expediente, en tal caso se podrá realizar un entrevista videograbada o de audio confidencial, con el solo fin de elaborar un acta escrita con posterioridad a la entrevista, la cual deberá ser ratificada por la persona declarante previo a su incorporación en el expediente.

Artículo 20. De la etapa de investigación de denuncias hacia trabajadores/as o prestadores/as de servicios o personal a honorarios de la Universidad.

A. En el caso de denuncias hacia trabajadores/as, sea que se desempeñen como académicos/as, docentes, profesores/as jornada parcial, paraacadémico de índole académica, paraacadémico de índole administrativa, se adscribirá al proceso investigativo del procedimiento institucional conforme al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, RIOHS vigente. A dicho procedimiento le serán aplicables todos los principios señalados en los artículos 5° y 6°, y considera que toda intervención en él requiere la participación de personal debidamente capacitado en el principio de proceso racional y justo, en derechos humanos y perspectiva de género. También serán aplicables las medidas de protección de presuntas víctimas, acompañamiento y reparación dirigidas a proteger a las personas afectadas y a minimizar los posibles impactos del eventual acoso sexual, discriminación o violencia de género durante la investigación, tales como el impedimento a la revictimización, la presunción de inocencia y el principio de proceso racional y justo en la investigación.

En todo caso el plazo de investigación será de 30 días hábiles, no prorrogables.

- B. En caso de denuncias interpuestas hacia prestadores/as de servicios o personal a honorarios de la Universidad, se estipulará en el contrato respectivo una cláusula que indique que durante su prestación de servicios en la Universidad está sujeto al siguiente procedimiento institucional:

El o la Fiscal Interno/a realizará un análisis de la denuncia.

El o la Fiscal Interno/a contará con todas las facultades y facilidades para investigar los hechos, pudiendo, entre otras, citar al prestador/a de servicios o personal a honorarios investigado/a para conocer su versión de los hechos, alegaciones y defensas, junto con recibir toda la prueba que acompañe u ofrezca, garantizando que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos.

El o la Fiscal Interno/a durante toda la sustanciación de la investigación interna, en atención a las particularidades de cada caso, podrá pronunciarse de oficio o a petición de parte sobre la/s medida/s de resguardo.

De la investigación realizada se llevará un expediente físico.

El o la Fiscal Interno/a se encontrará facultado/a para citar a cualquier estudiante, trabajador/a de la Universidad para declarar o prestar testimonio, o para requerir los antecedentes que estime pertinentes; pudiendo además ejercer esta facultad respecto de terceros.

Las declaraciones se prestarán personalmente ante el o la Fiscal Interno/a.

Ante la imposibilidad justificada de la persona citada para concurrir a la citación efectuada por el o la Fiscal Interno/a, se señalará un nuevo día y hora para realizar dicha diligencia. Con todo, de no concurrir nuevamente a la segunda citación, ya sea por razones justificadas o injustificadas, el o la Fiscal Interno/a podrán prescindir de dicho medio probatorio.

La no comparecencia injustificada de la persona citada no obstará a que la investigación continúe su curso, sin perjuicio que tratándose de una persona que se desempeñe como trabajador o trabajadora de la Universidad o estudiante, la circunstancia de no concurrir injustificadamente a la citación será informada por el o la Fiscal Interno/a al jefe/a superior inmediato y a la Comisión Universitaria según corresponda, para efectos de evaluar eventuales incumplimientos y/o sanciones conforme lo dispuesto en la reglamentación interna.

Las diligencias realizadas durante la etapa de investigación serán secretas. Respecto de las personas trabajadoras de la Universidad, estudiantes o prestadores/as de servicios, la divulgación, difusión o publicación de cualquier modo de los hechos o de los antecedentes de la investigación de los cuales se ha tomado conocimiento en el marco de la investigación constituirá incumplimiento grave al Reglamento Institucional de Derechos, Deberes y Disciplina del Estudiantado, al Reglamento Interno de Orden, Higiene y seguridad, del contrato de trabajo o contrato de prestación de servicios según corresponda, sin perjuicio de la responsabilidad penal o responsabilidad civil por los perjuicios causados.



Una vez realizadas las diligencias de investigación, el o la Fiscal Interno/a deberá concluir el procedimiento de investigación en el plazo de 30 días contados desde la presentación de la denuncia, emitiendo un informe al Vicerrector/a Académico/a o al Vicerrector/a de Asuntos Económicos y Administrativos, según corresponda, que contendrá, a lo menos:

- a. Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte;
- b. Individualización del o la Fiscal Interno/a. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda;
- c. Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas;
- d. Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes;
- e. Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas;
- f. Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, violencia o discriminación de género;
- g. La propuesta de medidas correctivas en caso de proceder.

El o la Vicerrector/a Académico o Vicerrector/a de Asuntos Económicos y Administrativos, según corresponda, dictará una resolución de término de investigación estableciendo las medidas que procedan.

Al presente procedimiento le serán aplicables todos los principios señalados en los artículos 5° y 6° y considera que toda intervención en él requiere la participación de personal debidamente capacitado en el principio de proceso racional y justo, en derechos humanos y perspectiva de género. También serán aplicables las medidas de protección de presuntas víctimas, acompañamiento y reparación dirigidas a proteger a las personas afectadas y a minimizar los posibles impactos del eventual acoso sexual, discriminación o violencia de género durante la investigación, tales como el impedimento a la revictimización, la presunción de inocencia y el principio de proceso racional y justo en la investigación.

Todo anterior es sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales en que pueda incurrir el prestador/a de servicios o personal a horarios denunciado/a.

TÍTULO V

DE LA ETAPA DE SANCIÓN

Artículo 21°. De la etapa de sanción del estudiantado.

La Comisión Universitaria deberá emitir su resolución definitiva respecto al procedimiento en el plazo máximo de 5 días hábiles, plazo que se contará desde que el procedimiento quede en estado de fallo según lo señalado en el artículo 19°.



La resolución definitiva deberá contener, al menos, las siguientes consideraciones:

- a) Hechos investigados.
- b) Resumen de las alegaciones planteada por las partes.
- c) Pruebas recibidas.
- d) Análisis de la prueba rendida.
- e) Fundamentos en que basa su decisión final sea esta de absolución, sobreseimiento o de sanción, respetando en este caso el principio de proporcionalidad indicando la valoración de las circunstancias agravantes y atenuantes, en su caso, las circunstancias y antecedentes del caso, basada en la debida idoneidad y necesidad de éstas, y su adecuación a la gravedad de los hechos.
- f) Decisión de la Comisión sobre absolución, sobreseimiento definitivo o temporal o sanción aplicable según corresponda.

La Comisión decretará el sobreseimiento:

A. De carácter definitivo fundado en alguna de las siguientes causales:

- a) No ser los hechos materia de investigación constitutivos de alguna de las conductas sancionadas en el presente reglamento o reglamento de disciplina institucional que corresponda.
- b) Haberse establecido claramente durante la investigación la inocencia de la persona denunciada.
- c) No haberse comprobado con la prueba rendida, de forma fehaciente, los hechos denunciados.
- d) Haberse extinguido la responsabilidad del denunciado/a por prescripción.
- e) Haber sido los hechos materia de la investigación investigados o sancionados previamente conforme a las normas del presente reglamento u otra normativa aplicable a estudiantes.

B. De carácter temporal fundado en las siguientes causales:

- a) Haberse sometido el asunto materia de la investigación al conocimiento de los Tribunales de Justicia.
- b) Haber dejado el denunciado/a de formar parte de la comunidad universitaria.
- c) Encontrarse el denunciado/a en la imposibilidad de ejercer su defensa por un inconveniente de salud grave acreditado mediante el respectivo certificado médico.

Las investigaciones que hayan sido sobreseídas temporalmente solo podrán reabrirse por resolución del Director/a de la Dirección Jurídica, en el evento que: a) haya terminado el asunto por sentencia ejecutoriada en Tribunal de Justicia; b) la parte denunciada haya reingresado a la Universidad; y c) Haya cesado la imposibilidad de ejercer su defensa por inconveniente de salud grave.



Artículo 22. De la etapa de sanción de trabajadores/a; o medidas a prestadores/as de servicios o personal a honorarios de la Universidad.

- a) En caso de sanción de personas trabajadoras que se desempeñen como académicos/a, docentes, profesores/a jornada parcial, personal paraacadémico de índole académica, personal paraacadémico de índole administrativa, dicha sanción adscribirá al proceso de sanción del procedimiento institucional conforme al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad vigente.
- b) En caso de medidas de prestadores/a de servicios o personal a honorarios de la Universidad, se estipulará en el contrato respectivo una cláusula que indique que durante su prestación de servicios en la universidad está sujeto al procedimiento institucional señalado en este Reglamento.

TÍTULO VI

DE LA ETAPA RECURSIVA

Artículo 23. De la etapa recursiva.

Las partes podrán recurrir de la decisión que ponga término a los procedimientos investigativos.

Respecto de las resoluciones de primera instancia decretadas en procedimientos de denuncias en contra del estudiantado, se podrá presentar un recurso de apelación.

El recurso de apelación deberá interponerse ante la Comisión Universitaria, por escrito y de manera fundada, dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde la notificación de la parte que entabla el recurso, y deberá contener las peticiones concretas que se formulan.

Una vez presentada la apelación la Comisión Universitaria la remitirá con sus antecedentes y el expediente a la Comisión Universitaria de Apelación, y se tramitará conforme al procedimiento establecido en el reglamento Institucional de Derechos, Deberes y Disciplina del Estudiantado.

Respecto de las resoluciones de primera instancia decretadas en procedimientos de denuncias en contra de trabajadores /as, prestadores/as de servicios o personal a honorarios, procederán las acciones judiciales y legales que correspondan.

TÍTULO VII

DE LAS INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 24°. De las Infracciones.

Constituyen infracciones a la presente normativa la ejecución de las conductas descritas en el artículo 4°. Dichas infracciones se encuentran calificadas según su nivel en: menos graves, graves y muy graves según la siguiente tipología.

- a) Infracciones menos graves: Conductas de acoso sexual, violencia o discriminación de género que no involucran contacto físico ni son perpetradas de manera recurrente.
- b) Infracciones graves: Conductas de acoso sexual, violencia o discriminación de género que involucran contacto físico; o aquellas que no involucran contacto físico pero que sean reiteradas.
- c) Infracciones muy graves: Conductas de acoso sexual, violencia o discriminación de género que sean constitutivas de un delito tipificado en el Código Penal; y conductas de violencia sexual o física con resultado de lesiones.

Artículo 25°. De las sanciones.

La presente normativa establece sanciones diferenciadas para estudiantes y trabajadores/as, respetando el principio de proporcionalidad.

A. De las sanciones para estudiantes.

Las sanciones conforme a la gravedad que revistan son:

- a. Amonestación verbal. Consiste en un llamado de atención realizado de forma verbal por la Presidencia de la Comisión Universitaria, en el cual se le hace presente a él o la estudiante lo inadecuado de su conducta y de las repercusiones que ésta podría tener. Implica también advertirle la importancia de no cometer nuevamente una infracción y aconsejarle para que mantenga una buena conducta en el futuro.
- b. Amonestación escrita. Consiste en un llamado de atención realizado por escrito, mediante una carta de amonestación, emitida por la Presidencia de la Comisión Universitaria, en el cual se le hace presente a él o la estudiante lo inadecuado de su conducta y de las repercusiones que ésta podría tener. Implica también advertirle la importancia de no cometer nuevamente una infracción y aconsejarle para que mantenga una buena conducta en el futuro.
- c. Matrícula condicional. Consiste en que él o la estudiante queda sujeto a una situación especial, en la cual su permanencia y matrícula en la Universidad queda unida a la condición de mejorar su conducta, a no reiterar los hechos que motivan la sanción; y a no incurrir en una infracción reglamentaria. La Comisión Universitaria podrá fijar un plazo de la condición para cada caso particular, pudiendo aplicarse por un período académico o más hasta la titulación, de manera que, si la persona sancionada no cumple las condiciones y es nuevamente sancionada en un procedimiento disciplinar, podría ser expulsada de la Universidad.
- d. Suspensión temporal de participación en toda actividad universitaria y prohibición de ingreso a todos los recintos de la Universidad por el período determinado desde 7 (siete) días a 30 (treinta) días corridos. Consiste en el impedimento temporal a él o la estudiante de asistir a clases, rendir pruebas, evaluaciones, exámenes, test, certámenes, laboratorios, talleres, entregar trabajos u otras actividades en que se lo evalúe y participar en actividades de cualquier tipo, programadas por la Universidad o en representación de ésta. Él o la estudiante no tendrá derecho a solicitar la recuperación de las actividades

suspendidas.

- e. Prohibición temporal de inscribir asignaturas en el período académico siguiente y prohibición de ingreso a todos los recintos de la Universidad por el período sancionado.
- f. Cancelación de la inscripción de las asignaturas vigentes, prohibición temporal de inscribir asignaturas en el período académico siguiente y prohibición de ingreso a todos los recintos de la Universidad por el período sancionado.
- g. Cancelación de la inscripción de las asignaturas vigentes, prohibición temporal de inscribir asignaturas en los próximos dos o tres períodos académicos siguientes y prohibición de ingreso a todos los recintos de la Universidad por el período sancionado.
- h. Expulsión de la Universidad. Implicará la prohibición de reingreso del o la estudiante a cualquiera de las carreras y programas ofrecidos por la Universidad por el período de 10 (diez) años.

Sanción accesoria: Suspensión de continuar o asumir cargos de representación estudiantil en Federación, Centro de estudiantes, Selecciones deportivas, y otros; y cargos de asistencia en docencia como ayudantías.

Sanciones complementarias: Estas sanciones tienen una finalidad psicoeducativa la que, en coherencia con la misión y visión de la Universidad, busca un aprendizaje comprometido y responsable de una sociedad diversa, fomentando el desarrollo ético, respetuoso y el trato igualitario. Esto a través de acciones que promuevan que él o la estudiante sancionado/a comprenda la problemática y el impacto de hacerse responsable como integrante de la comunidad, de conductas de acoso sexual, discriminación y violencia de género.

Las sanciones complementarias podrán consistir en la participación obligatoria a foros, talleres, seminarios, conversatorios y grupos de reflexión.

Se dejará constancia de las sanciones impuestas en el expediente académico al o la estudiante.

Las infracciones calificadas menos graves les corresponderá una o más de las siguientes sanciones:

- a. Amonestación verbal.
- b. Amonestación escrita.
- c. Matrícula condicional.
- d. Suspensión de continuar o asumir cargos de representación estudiantil en Federaciones de Estudiantes, Centros de Estudiantes, selecciones deportivas y otros, y cargos de asistencia en docencia como ayudante. La Comisión Universitaria fijará el plazo de la suspensión pudiendo aplicarse por 1 (un) período académico o más hasta la titulación o graduación.
- e. Participación obligatoria a foros, talleres, seminarios, conversatorios y grupos de reflexión.

A las infracciones calificadas graves les corresponderá una o más de las siguientes sanciones:

- a. Matrícula condicional.
- b. Suspensión temporal de participación en toda actividad universitaria y prohibición de ingreso a todos los recintos de la Universidad por el período determinado desde 7 (siete) días a 30 (treinta) días corridos. Consiste en el impedimento temporal a él o la estudiante de asistir a clases, rendir pruebas, evaluaciones, exámenes, test, certámenes, laboratorios, talleres, entregar trabajos u otras actividades en que se lo evalúe y participar en actividades de cualquier tipo, programadas por la Universidad o en representación de ésta. Él o la estudiante no tendrá derecho a solicitar la recuperación de las actividades suspendidas.
- c. Prohibición temporal de inscribir asignaturas en el período académico siguiente y prohibición de ingreso a todos los recintos de la Universidad por el período sancionado.
- d. Cancelación de la inscripción de las asignaturas vigentes, prohibición temporal de inscribir asignaturas en el período académico siguiente y prohibición de ingreso a todos los recintos de la Universidad por el período sancionado.
- e. Suspensión de continuar o asumir cargos de representación estudiantil en Federación, Centro de Estudiantes, selecciones deportivas, y otros, y cargos de asistencia en docencia como ayudante. La Comisión Universitaria fijará el plazo de la suspensión pudiendo aplicarse por 1 (un) período académico o más hasta la titulación o graduación.
- f. Participación obligatoria en foros, talleres, seminarios, conversatorios y grupos de reflexión.

A las infracciones calificadas muy graves les corresponderá una o más de las siguientes sanciones:

- a. Matrícula condicional.
- b. Cancelación de la inscripción de las asignaturas vigentes, prohibición temporal de inscribir asignaturas en el período académico siguiente y prohibición de ingreso a todos los recintos de la Universidad por el período sancionado.
- c. Cancelación de la inscripción de las asignaturas vigentes, prohibición temporal de inscribir asignaturas en los próximos dos o tres períodos académicos siguientes y prohibición de ingreso a todos los recintos de la Universidad por el período sancionado.
- d. Suspensión de continuar o asumir cargos de representación estudiantil en Federaciones de Estudiantes, Centros de Estudiantes, selecciones deportivas y otros; y cargos de asistencia en docencia como ayudantías. La Comisión Universitaria fijará el plazo de la suspensión pudiendo aplicarse por 1 (un) período académico o más hasta la titulación o graduación.

- e. Participación obligatoria a foros, talleres, seminarios, conversatorios y grupos de reflexión.
- f. Expulsión de la Universidad. Implicará la prohibición de reingreso al/ a la estudiante a cualquiera de las carreras y programas ofrecidos por la Universidad por el período de 10 (diez) años.

B. De las sanciones para trabajadores/as.

A los/as trabajadores/as les serán aplicables las sanciones establecidas en Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigente.

C. De las medidas para prestadores/as de servicios o personal a honorarios.

A los/as prestadores/as de servicios o personal a honorarios, le serán aplicables las medidas correctivas u otras medidas que proceden de acuerdo con los contratos respectivos y las acciones legales y judiciales que correspondan.

Artículo 26°. De la determinación de la sanción.

Para determinar la sanción aplicable en concreto, el órgano sancionador deberá ponderar la gravedad de los hechos, las circunstancias agravantes y atenuantes de responsabilidad que en cada caso concurren, la extensión del mal o daño causado y aplicar en todo caso, criterios de proporcionalidad entre la falta cometida, los daños causados y la sanción aplicada.

El órgano sancionador podrá, en casos muy calificados y fundadamente, en el caso de existir dos o más circunstancias atenuantes, rebajar en un grado la sanción correspondiente, esto es, en caso de infracciones calificadas de graves imponer sanciones de infracciones calificadas de menos graves; o en casos de infracciones calificadas de muy graves imponer sanciones de infracciones calificadas graves.

El órgano sancionador podrá, en casos muy calificados y fundadamente, en el caso de existir dos o más circunstancias agravantes, aumentar en un grado la sanción correspondiente, esto es, en caso de infracciones calificadas de menos graves imponer sanciones de infracciones calificadas de graves; o en casos de infracciones calificadas de graves imponer sanciones de infracciones calificadas muy graves.

Para los efectos de los dos párrafos anteriores, el órgano sancionador deberá compensar las circunstancias agravantes y atenuantes.

Dentro de los grados de cada sanción el órgano sancionador determinará su número y/o extensión, en atención al número de circunstancias atenuantes y agravantes, circunstancias del caso, y a la mayor o menor extensión del mal producido a la parte afectada y a la comunidad universitaria.

Artículo 27°. De las circunstancias que atenúan o agravan la responsabilidad.

A. En el caso de estudiantes:

Se establecen las siguientes circunstancias atenuantes:

- a. La irreprochable conducta anterior.
- b. La colaboración sustancial al esclarecimiento de los hechos.
- c. Auto denuncia o reconocimiento de los hechos denunciados.
- d. Actos o hechos que denoten un arrepentimiento por el daño producido, con ocasión de la infracción cometida.
- e. Reparación del daño causado o de las consecuencias que de éste deriven.
- f. Haber actuado en un momento de obcecación, esto es, obrar por estímulos suficientemente intensos o poderosos como para inhibir o abolir su facultad de juicio o razonamiento práctico.

Se establecen las siguientes circunstancias agravantes:

- a. Haber sido sancionado anteriormente por conductas de acoso sexual, discriminación y violencia de género.
- b. Haber sido sancionado anteriormente por conductas establecidas en otros reglamentos institucionales de carácter disciplinario.
- c. Ser dos o más las víctimas.
- d. Ser dos o más los victimarios concertados para cometer la infracción.
- e. Emplear fuerza física en la víctima.
- f. Empleo de intimidación en la víctima.
- g. Aprovecharse de una situación de abuso de confianza respecto de la víctima.
- h. Jactarse de la infracción.
- i. Que la víctima se encuentre privada de sentido o en situación de discapacidad física o mental.
- j. Empleo de sorpresa o engaño a la víctima para ejecutar la conducta.
- k. Aprovechamiento del o la estudiante de su posición de poder respecto de otro/a estudiante para cometer la falta.

B. En caso de trabajadores/as serán aplicables las atenuantes y agravantes establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, correspondiente vigente.

TÍTULO VIII

DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y REPARACIÓN.

Artículo 28°. De las medidas de protección.

Desde la presentación de la denuncia, podrán adoptarse, de oficio o a petición de parte, una o más medidas destinadas a resguardar a las personas involucradas en los hechos denunciados y/o para asegurar el desarrollo de un proceso de investigación, con la finalidad velar por la seguridad de la presunta víctima y demás involucrados, especialmente durante la investigación, amparándolos en su derecho a desempeñarse en espacios libres de violencia y discriminación de género, siempre que existan antecedentes serios y suficientes que hagan indispensable su implementación.

La medida será adoptada en caso de que el denunciado/a sea estudiante por la Comisión Universitaria, Comisión Universitaria de Apelación o Abogado/a Investigador/a de Género; y en caso de que el denunciado/a sea trabajador/a por la Autoridad que corresponda o Fiscal Interno/a, mediante resolución la que deberá notificarse a todas las personas a quienes pueda afectar. Asimismo, se notificarán las modificaciones a una o más medidas adoptadas y el cese de sus efectos.

Las medidas de protección de carácter académico serán aplicadas o gestionadas por la Dirección de Estudios, las medidas de apoyo de carácter psicológico, médico o social al estudiantado por la Dirección General de Asuntos Estudiantiles, las medidas de apoyo de carácter jurídico por la Dirección Jurídica, las medidas referentes a trabajadores/as serán aplicadas o gestionadas por la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas y por el Organismo Administrador del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, cuando corresponda.

Las medidas de protección no constituyen prejuicio y son de carácter provisional, podrán adoptarse una o más de las siguientes medidas de protección:

- a) Prohibición de acercamiento y contacto de la persona denunciada a la presunta víctima entendiéndose por tal todo contacto, sea vía presencial, electrónica, telefónica y cualquier tipo de redes sociales.
- b) Separación de espacios físicos de la Universidad, con la finalidad de evitar el contacto entre las personas directamente involucradas en la denuncia, mientras se extienda la investigación y sanción.
- c) Apoyo psicológico, médico, social y jurídico. Serán considerados como mecanismos de apoyos, entre otros los siguientes:
 - c.1. Proporcionar oportunamente información clara y completa sobre los posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia ante la Justicia en aquellos



casos que constituyan faltas o delitos.

c.2. Proveer el acceso de la víctima a servicios enfocados en el restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales, mediante la atención de especialistas en dichas áreas.

c.3. Entregar a la víctima acceso a una adecuada orientación jurídica, que le permita conocer y defender sus derechos; y

c.4. Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención para las víctimas y la comunidad institucional afectada, dentro de Universidad.

El apoyo social corresponde a aquellos mecanismos y actividades tendientes a ayudar a las personas afectadas por conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la restauración y /o fortalecimiento de sus redes y vínculos con su entrono directo, considerando especialmente la familia, las amistadas y compañeros/as de carrera.

Tratándose de trabajadores/as para los fines mencionados anteriormente la Universidad podrá recurrir a la atención psicológica temprana que se entrega a través de los programas que dispone el organismo administrador de la Ley N°16.744.

Medidas de protección especiales:

a) En caso que la persona denunciada sea estudiante, y comparta cursos, espacios, actividades, con la persona denunciante, se velará para que en la medida que sea posible, no compartan un mismo curso, espacio o actividad, decretando, por ejemplo, la separación de paralelos para cursar uno o más asignaturas, o se adoptarán otras medidas, procurando definir acciones que resguarden la dignidad y derecho de las personas afectadas y que no alteren la calidad del proceso formativo, a modo de ejemplo:

- La realización de tutorías en caso especiales.
- Flexibilidad para realizar actividades académicas en fechas y horarios distintos a los previamente establecidos, en espacios diversos o a través de medios tecnológicos.
- Concesión de justificativos por la autoridad pertinente para no asistir a determinadas actividades académicas.
- Autorización de continuación de estudios en otro campus o sede, siempre y cuando sea compatible con el programa de estudios de la persona afectada.

En casos excepcionales y debidamente fundados, se podrá decretar la suspensión temporal de actividades, anulación de inscripción de asignaturas y/o suspensión de semestre y otras adecuaciones curriculares o de programación académica respecto del denunciado/a.

En caso de que la persona denunciada sea ayudante de la persona denunciante, no podrá seguir ejerciendo como tal a su respecto, mientras dure el proceso de investigación. Del mismo modo, en caso de que la persona denunciada sea parte de un curso en que el o la ayudante sea la parte denunciante, la persona denunciada deberá cambiar de paralelo de ayudantía, o se proporcionará un reemplazo, mientras dure el proceso de investigación.

b) En caso que la persona denunciante sea trabajador/a o un/a estudiante, y que la persona denunciada sea trabajador/a, cualquiera sea la relación, vertical u horizontal que tengan, se velará para que en la medida que sea posible, uno de ellos sea reubicado, trasladado de acuerdo al tipo de actividades que desempeñe, o se adoptará

otra medida de adecuación laboral que evite el contacto entre ellos, en conformidad a la ley laboral, considerando en primera instancia tomar dicha medida respecto del denunciado y, en casos justificados, respecto de la denunciante, procurando el menor menoscabo posible para ambos, prevaleciendo los intereses de la presunta víctima cuando ello sea posible.

En caso de que la persona denunciada sea profesor/a del o la denunciante estudiante, se velará por que en la medida que sea posible, y siempre que lo solicite la presunta víctima, se cambie de paralelo, los exámenes, pruebas o trabajos se rindan ante o sean evaluados y revisados, por otro profesor/a del Departamento designado por el Director/a del Departamento que corresponda el o la estudiante.

En caso de que él o la estudiante denunciante se encuentre realizando su práctica, tesis o memoria de titulación, podrá solicitar flexibilidad en el proceso de evaluación de práctica, cambio de lugar de práctica, cambio de profesional supervisor y/ o de profesor/a guía.

Se podrá adoptar excepcionalmente, medidas diversas a las señaladas precedentemente cuando se acredite con antecedentes concretos, relevantes y fundados por la persona solicitante que éstas no permiten resguardar adecuadamente a las partes involucradas.

La víctima podrá solicitar en su denuncia, cuando comparezca a declarar o en cualquier otra etapa de la investigación, medidas de protección a su favor, además se le consultará su opinión para la aplicación de dichas medidas con la finalidad de verificar su consentimiento y se dejará consignación expresa en la investigación de éste, en particular cuando las medidas de protección afectan o influyen en el desarrollo de sus propias actividades, como la procedencia de adecuaciones laborales o curriculares a su respecto.

Artículo 29°. De las medidas de acompañamiento.

La Universidad adoptará las medidas de acompañamiento que sean pertinentes, entendiendo por tales aquellas acciones que puedan ejecutarse en el contexto de denuncias conocidas por la Comisión Universitaria o Autoridad respectiva, las que tendrán por objetivo proveer contención a las personas involucradas, entregar información acabada y clara sobre el procedimiento, resolver consultas, entre otras, extendiéndose acorde a la necesidad de la o las personas involucradas, y podrá incluir derivación a redes externas, atención psicológica u otras.

Podrán ser adoptadas como medidas de acompañamiento a los involucrados, las siguientes:

- Atención psicológica.
- Medidas de apoyo psicosocial ya disponibles en la universidad.
Otras medidas de apoyo a proveer en coordinación con Unidades internas de la universidad.
- Derivación a redes externas especializadas.
- Seguimiento y orientación durante la recepción de denuncias y el proceso.
- Orientación jurídica.
- Apoyo psicológico, médico, social y jurídico.
- Otras acciones pertinentes según cada caso.

Dichas medidas serán entregadas por personal o unidades de la Universidad, o por

instituciones, organizaciones o personal externo con los que exista convenio o sean contratados para tales fines.

Tratándose de trabajadores/as para los fines mencionados anteriormente la Universidad podrá recurrir a la atención psicológica temprana que se entrega a través de los programas que dispone el organismo administrador de la Ley N°16.744.

Artículo 30°. De las medidas de reparación.

La Universidad podrá adoptar medidas de reparación dirigidas a minimizar o mitigar los impactos de las situaciones del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en las víctimas o personas afectadas, y también acciones institucionales orientadas a velar por la no repetición de estas conductas.

La adopción de medidas conducentes a reparar a las víctimas del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género contemplará mecanismos que contribuyan a mitigar su dolor o sufrimiento, desagraviarlas y enmendar, corregir o remediar los efectos de estas conductas, a través del restablecimiento de su dignidad, autonomía, libertad o igualdad de género, junto con restaurar un ambiente seguro y libre de estos hechos y comportamientos para la comunidad educativa, otorgando apoyo psicológico, médico, social y jurídico.

Se instará por acciones de reparación psicológicas, sociales y académicas, las cuales se podrán aplicar a personas y grupos, en la medida de ser procedente conforme lo disponga la autoridad pertinente, Vicerrector/a Académico o Vicerrector/a de Asuntos Económicos y Administrativos, según corresponda, y la normativa interna.

Las formas de reparación serán evaluadas tomando en cuenta las necesidades de las personas que han sufrido el daño, examinada la propia solicitud de la persona reclamante y eventual informe del Departamento o Unidad que corresponda de conformidad a la normativa interna.

Las medidas de reparación podrán consistir en:

- a) La libre y voluntaria aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado;
- b) La libre y voluntaria entrega de disculpas escritas, privadas o públicas;
- c) Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que la víctima retome sus actividades de manera similar a su situación original;
- d) Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, la violencia o la discriminación de género;
- e) Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género en la institución, ya sea en relación con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general en la Universidad.

Según sea el caso, las medidas de reparación podrán ser acordadas entre el responsable y la víctima, o bien, podrán decretarse por la Universidad, en la decisión final que resuelva el procedimiento iniciado a raíz de la denuncia de acoso sexual, violencia o discriminación de género.



En cuanto a las medidas de reparación económica, atendiendo a las limitaciones establecidas en las normas que rigen a las instituciones de educación superior, su procedencia es competencia exclusiva de los tribunales de justicia, sin perjuicio del derecho a defensa de la Universidad.

Artículo 31°. Otras medidas.

Atendida la gravedad y la necesidad de brindar protección a estudiantes o trabajadores/as de la Universidad, que sean víctimas de acoso sexual, discriminación o violencia de género, en los casos que la Universidad no cuente con potestad para investigar y sancionar estos hechos por exceder su ámbito de aplicación personal o espacial, podrá adoptar medidas de acompañamiento, orientación, apoyo psicológico u otro, a hechos o situaciones que excedan el ámbito de aplicación recién mencionado, y que forman parte de su vida personal, en cuanto se deriven afectaciones a la convivencia entre los miembros de la comunidad universitaria. La Dirección General de Asuntos Estudiantiles, en el caso del estudiantado, y la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, en el caso de trabajadores/as dispondrá de los mecanismos que permitan que la persona afectada que así lo requiera pueda acceder a medidas de acompañamiento y/o contar con apoyo psicológico u otro que la Universidad ya disponga, el que será coordinado por dichas Direcciones con las unidades respectivas pertinentes. Para dar paso a la adopción de estas medidas, se hace exigible la interposición de la denuncia correspondiente por la persona afectada a la justicia ordinaria o la presentación a la Universidad de antecedentes serios, contundentes y fundados.

Artículo 32°. Del tratamiento de las funas.

La Universidad procurará resguardar los derechos humanos, los principios del debido proceso y la presunción de inocencia y promover el respeto mutuo entre todos miembros de la comunidad universitaria, por ello insta y promueve el uso de los distintos canales formales para presentar denuncias al amparo del presente reglamento y declara que las funas, esto es, toda manifestación de denuncia y repudio público contra una persona o grupo que tenga por objeto o intención desacreditar y exponer a una o más personas al escarnio público, no constituyen un mecanismo aceptable para la solución de conflictos al interior de la comunidad universitaria.

Conductas como las recién señaladas serán constitutivas de una infracción reglamentaria consistente en ser irrespetuoso con los miembros de la comunidad universitaria o cometer actos de violencia verbal o escrita en contra de los integrantes de la comunidad universitaria, que podrán ser denunciadas por las partes afectadas para la aplicación de procedimiento disciplinario correspondiente. No obstante, lo señalado precedentemente, en caso de producirse una situación de funa, la Universidad ofrecerá apoyo psicológico a las personas involucradas que formen parte de la comunidad universitaria, si así lo solicitan.

Artículo 33°. Prohibición de represalias, obstrucción e influencias.

La Universidad procurará resguardar los principios del debido proceso y la presunción de inocencia y promueve el respeto mutuo entre todos miembros de la comunidad universitaria, por ello queda estrictamente prohibida cualquier medida de represalia que afecte oportunidades académicas o laborales, según sea el caso, hacia las personas que formulen una denuncia al amparo de la presente normativa, o bien hacia las personas afectadas, testigos o personas que intervengan en el procedimiento de investigación y sanción.



Las conductas en tal sentido tendrán efectos disciplinarios de conformidad a la normativa interna. La denuncia de estos hechos dará origen a un nuevo procedimiento disciplinario al amparo de la normativa interna. En caso de producirse una situación de represalia, la Universidad ofrecerá apoyo psicológico a las personas involucradas que formen parte de la comunidad universitaria, si así lo solicitan.

Artículo 34°. Disposiciones Finales.

Si los hechos denunciados se hubiesen producido con anterioridad al 15 de septiembre de 2022, aun cuando no se encuentren prescritos, les será aplicable el Decreto de Rectoría N°200/2018 que promulgó el Protocolo para la Prevención y Sanción de las Conductas de Acoso Sexual, Discriminación y Violencia de Género, el Reglamento de Derechos y Deberes de los Alumnos en Casa Central y Campus Santiago o el Estatuto de Derechos y Deberes de los alumnos de las Sedes José Miguel Carrera de Viña del Mar y Rey Balduino de Bélgica de Concepción y Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad vigente en dicha fecha, según corresponda. Sin perjuicio de lo anterior, los principios generales y especiales descritos en este Reglamento, el Recurso de Apelación y las medidas de protección, acompañamiento y reparación, sí serán aplicables en estos casos.

Los procedimientos internos que se encuentren en tramitación en forma previa a la fecha de emisión del Decreto de Rectoría que promulga la presente Política Integral, seguirán su tramitación conforme a las normas procesales y sustantivas que se encontraban vigentes al inicio del procedimiento, con excepción de la del Recurso de Apelación.

- 2° La Política Integral para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el contexto de la Ley 21.369, en su texto refundido, sistematizado y actualizado entrará en vigencia a contar de la fecha del presente Decreto de Rectoría, sin perjuicio de lo que se indica para los procedimientos en tramitación en el tenor que se establece en la misma normativa.
- 3° Deróguese a contar de la misma fecha, la Política Integral para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el contexto de la Ley 21.369, promulgada por Decreto de Rectoría N°355/2022, de fecha 16 de agosto de 2022; y el Reglamento de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, promulgado por Decreto de Rectoría N°405/2022, de fecha 14 de septiembre de 2022.

Comuníquese, publíquese y archívese,

Jerome Mac Auliffe Franklin
Secretario General

Juan Yuz Eissmann
Rector



Distribución:

1. Rectoría
2. Secretaría General
3. Contraloría General
4. Vicerrectoría Académica
5. Vicerrectoría Asuntos Económicos y Administrativos
6. Dirección General Investigación, Innovación y Emprendimiento
7. Dirección General de Vinculación con el Medio
8. Dirección General de Estrategia y Articulación Institucional
9. Dirección de Género
10. Direcciones Generales de Campus
11. Directores de Proyectos Especiales
12. Dirección General de Docencia
13. Dirección General de Admisión
14. Dirección General de Asuntos Estudiantiles
15. Dirección General de Educación Continua
16. Unidad de Desarrollo Académico y Docente
17. Unidad de Coordinación de Proyectos Académicos Institucionales
18. Dirección de Pregrado
19. Dirección de Postgrado
20. Unidad de Educación a Distancia
21. Dirección de Estudios
22. Dirección de Acompañamiento a la Trayectoria Académica Estudiantil
23. Dirección de Relaciones Estudiantiles
24. Subdirección de Información y Documentación Bibliográfica
25. Dirección de Capacitación
26. Dirección de Marketing
27. Dirección General de Finanzas
28. Dirección General de Tecnologías
29. Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas
30. Dirección de Infraestructura
31. Dirección Jurídica
32. Dirección de Presupuesto
33. Dirección de Finanzas
34. Dirección de Abastecimiento y Servicios
35. Unidad del Fondo para Créditos Estudiantiles
36. Dirección de Sistemas de la Información
37. Dirección de Tecnologías de la Información
38. Dirección de Datos
39. Dirección de Investigación
40. Dirección de Innovación
41. Dirección de Gestión de Proyectos de Investigación e Innovación
42. Dirección de Asuntos Internacionales
43. Dirección de Planificación y Desarrollo
44. Dirección de Transformación Digital
45. Dirección de Comunicaciones Estratégicas y Extensión Cultural
46. Dirección de Aseguramiento de la Calidad
47. Subdirección de Extensión Cultural y Eventos
48. Subdirección de Imagen Corporativa
49. Subdirección de Contenidos
50. Editorial USM
51. Direcciones de Sedes
52. Departamentos Académicos y Docentes

/asg