

## **POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.**

### **I. ANTECEDENTES.**

Con fecha 15 de septiembre del año 2021 se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.369, la que tiene como objetivo promover políticas integrales orientadas a prevenir, 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, 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 y orientación sexual.

Una de las incorporaciones de la ley, es la creación por parte de las Instituciones de Educación Superior de una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, la que contendrá un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas, construido con la participación de todos los estamentos existentes en su interior.

El año 2017 la Universidad dictó su primera política, reglamento y protocolo contra el acoso sexual, la violencia de género y discriminación, estos documentos fueron actualizados el año 2019, siendo esta la normativa que ha servido de base para el trabajo realizado por la Universidad desde la dictación de la ley, con las distintas instancias de nuestra comunidad universitaria, enriqueciendo y adaptando participativamente sus textos a las exigencias de la ley, lo que se concreta en la creación de los modelos de prevención, de investigación y, sanción, elaborados en procedimientos de carácter participativos con paridad de género.

En cumplimiento a los requisitos de elaboración de esta política, en octubre de 2021, se formaron dos mesas de trabajo integrada por personas con conocimiento en derechos humanos y perspectiva de género, las que se encargarían de la revisión del texto vigente, así como de la organización de instancias participativas para la construcción de una política integral con la participación de todos los estamentos y organismos de representación que integran la comunidad universitaria UDD.

En cada una de las instancias se efectuaron inducciones para lograr una sociabilización de estas temáticas en los distintos estamentos, contextualizando la existencia de la nueva normativa y explicando la importancia y relevancia que tendrían en la construcción de la política integral contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género, así como el modelo de prevención y el modelo de investigación y sanción de dichas conductas.

Atendida la realidad de cada estamento, se organizaron diversas instancias participativas, procurando la representación equilibrada de los distintos estamentos, respetando los principios de equidad de género.

## II. OBJETIVOS.

La presente política tiene por objetivo crear y mantener ambientes respetuosos, seguros y libres de todo tipo de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género para todas las personas integrantes de nuestra comunidad universitaria, con prescindencia de su sexo, género, identidad, y orientación sexual, mediante la prevención, el monitoreo, evaluación de su impacto, la educación, sensibilización y sanción para lograr erradicar todo tipo de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Además, la presente política tiene por misión prevenir, proteger y reparar a la comunidad universitaria, mediante la implementación de mecanismos que contemplen procesos de investigación ajustados a las normas del debido proceso y a los principios de proporcionalidad, igualdad y equidad de género, protección de las víctimas, mediante la prohibición de revictimización y el otorgamiento de medidas de apoyo, tales como, apoyo psicológico, médico, social y legal, tanto para las víctimas, como para los miembros de la comunidad universitaria que puedan verse afectados por los hechos denunciados.

Para el cumplimiento de su misión, la Universidad trabajó durante meses en las directrices y lineamientos que debe contemplar la política contra el acoso sexual, violencia y discriminación de género, lo que finalmente se concreta en la creación de los modelos de prevención, de investigación y sanción, los cuales han sido elaborados en procedimientos de carácter participativos con paridad de género.

## III. PRINCIPIOS RECTORES

Las actuaciones y procedimientos establecidos por la Universidad frente a estas conductas atentatorias estarán fundamentadas por sus valores institucionales de compromiso con el desarrollo de una sociedad de personas libres; adhesión al humanismo cristiano; la libertad de pensamiento, diversidad y su libre expresión; la no discriminación y valoración de la diversidad; además de los siguientes principios:

**Principio de Igualdad y Equidad de Género:** Se reconoce como principio central que todas las personas son iguales en dignidad y derechos independiente de su sexo, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género. Sin perjuicio de ello, es necesario establecer estrategias y medidas para erradicar las desigualdades históricas basadas en razones de género para que este principio jurídico de carácter universal se traduzca en una igualdad efectiva entre las personas.

**Dignidad y Respeto:** Se garantizará el respeto y la dignidad de las personas involucradas en el caso concreto, ya sea la dignidad de la presunta víctima o del presunto agresor u ofensor, asegurando un trato imparcial a todos los involucrados.

**Confidencialidad:** Se velará por mantener la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo, en todas las instancias a que haya lugar, desde el momento en que se solicita ayuda, presenta la denuncia, y durante todo el procedimiento de investigación y resolución.

**Denuncia:** Cualquier integrante de la comunidad universitaria puede denunciar los casos de acoso sexual, violencia y discriminación de género de que sea víctima.

**Acceso:** Se velará porque la atención y asesoramiento a las víctimas de acoso sexual, violencia y discriminación de género se realice de una forma integral, dándoles acceso y orientación sobre las Unidades a las que debe recurrir y las medidas de apoyo implementadas por la Universidad.

**Diligencia y Celeridad:** Tanto la investigación, como la resolución del asunto en concreto, se realizará con la mayor diligencia y celeridad posible, evitando demoras indebidas.

**Cooperación:** Todos los integrantes de la comunidad universitaria se encuentran obligados a cooperar con las investigaciones, debiendo además concurrir a las citaciones que se les hagan en calidad de testigos.

**Buena fe:** Se presume que todas las denuncias efectuadas son realizadas de buena fe, sin la intención de dañar o perjudicar a terceras personas. Las denuncias que se hagan de mala fe, con la intención directa de perjudicar a otra persona serán objeto de la correspondiente sanción disciplinaria.

**Debido Proceso:** Toda investigación que derive en la imposición de sanciones disciplinarias, estará precedido por el estricto cumplimiento de un procedimiento racional y justo, en el cual las partes serán oídas, podrán aportar antecedentes, serán notificados de las distintas resoluciones del proceso, ejercerán su derecho a defensa, pudiendo impugnar la resolución final que se dicte.

**Proporcionalidad:** Las medidas que se adopten durante el proceso, y las sanciones que se apliquen como resultado de la investigación, deberán ser idóneas, necesarias y proporcionales a los hechos denunciados.

**No revictimización:** Prohibición de realizar preguntas irrelevantes para la investigación o que afecten la intimidad de la víctima, repeticiones innecesarias o cuestionamientos a su relato, exposición pública o responsabilización por los hechos denunciados.

## **MODELO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.**

El presente modelo contiene:

- Estrategias de Prevención y Líneas de Acción.
- Unidad de Implementación.

### **NORMAS GENERALES.**

#### **I. OBJETIVO.**

La Universidad del Desarrollo busca promover una cultura y espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, mediante acciones concretas de carácter activo y eficaz.

Para dar cumplimiento a lo anterior, se ha desarrollado el presente modelo de prevención, el que tiene por objeto crear un conjunto de medidas y acciones que buscan sensibilizar, formar y educar en materias de acoso sexual, violencia y discriminación de género, en adelante "AVD", entregando distintas herramientas, estrategias y líneas de acción, creando instancias que permitan reconocer estas situaciones en sus primeras manifestaciones y reforzando los mecanismos de actuación con el objeto de prevenir su ocurrencia y/o limitar su impacto o daño, para así construir una cultura sobre estas conductas.

#### **II. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

Este modelo que tiene por objeto crear un conjunto de medidas y acciones que buscan sensibilizar, formar y educar en materias de acoso sexual, violencia y discriminación de género, se aplicará a toda la comunidad universitaria.

#### **III. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN Y LÍNEAS DE ACCIÓN.**

La Universidad del Desarrollo busca crear y mantener ambientes respetuosos, seguros y libres de todo tipo de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género para todos los miembros de nuestra comunidad, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

En atención a la constante preocupación institucional y entendiendo la complejidad que conllevan estos temas, se requiere una intervención necesaria en nuestra comunidad universitaria para prevenir tempranamente el acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Las acciones de promoción<sup>1</sup> y prevención<sup>2</sup> son vitales, en orden a generar espacios libres de este tipo de conductas. Para lo anterior, es fundamental promover la formación y modificación del tipo de relaciones que deben construir las personas en el marco del trato igualitario y el respeto mutuo. Por este motivo, como institución, pretendemos proporcionar ambientes seguros y libres de este tipo de conductas, contribuyendo a la erradicación de todas las formas de AVD, que pudieran ocurrir en nuestra Universidad, mediante estrategias y acciones específicas de promoción, prevención, sanción, reparación, atención y seguimiento<sup>3</sup>.

La estrategia de esta casa de estudios es contribuir con la generación de una cultura de prevención en materias de AVD y así colaborar con el fortalecimiento institucional en el ámbito de la prevención.

Esta estrategia a su vez cuenta con acciones específicas, las cuales permitirán, según su etapa de despliegue progresivo y simultáneo, contribuir al éxito de este modelo en su conjunto, de un modo armónico, sistemático y mutuamente influyente.

La ejecución de esta estrategia y líneas de acción se desarrollarán a través de la elaboración de un cronograma de acciones anuales, que detallarán la manera de hacer operativa la implementación de este modelo de prevención, estableciendo los objetivos que se pretenden alcanzar durante un periodo determinado, los indicadores de medición, los medios de verificación y las fiscalizaciones del cumplimiento de las acciones, todo lo cual permitirá elaborar un diagnóstico de las actividades, procesos e interacciones institucionales que se realicen de forma regular o esporádica, permitiendo tomar conocimiento del problema y determinar en dónde se genera o incrementa el riesgo de conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para así poder trabajar en conjunto y mejorar esas instancias.

---

<sup>1</sup> La promoción se entiende como un conjunto de intervenciones educativas, sociales y culturales que buscan promover valores como la igualdad de género, el respeto y el consentimiento, desde un enfoque de derechos humanos, con el objetivo de impulsar un entorno universitario, académico y de trabajo que permita que las personas que integran la comunidad universitaria puedan desenvolverse de manera plena, con igualdad de oportunidades y en un espacio libre de violencia y discriminación de género.

<sup>2</sup> Se entiende por prevención al conjunto de acciones de carácter anticipado y educativo que tienen por objeto evitar la ocurrencia de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, sensibilizando y educando respecto a las formas constitutivas de dichas conductas.

<sup>3</sup> Se entiende por acciones de atención y seguimiento a todas aquellas actuaciones que tienen por finalidad prestar asesoría informativa, legal y psicológica, permitiendo un primer acercamiento con las personas de la comunidad universitaria: facilitando la búsqueda y vigilancia de actuaciones contrarias al acoso sexual, la violencia y discriminación de género, y el seguimiento de las medidas que hayan sido adoptadas para la protección de las personas afectadas o de la comunidad universitaria en general.



#### **IV. LAS LÍNEAS DE ACCIÓN.**

Este modelo de prevención incluye las siguientes líneas de acción:

- 1.- Creación de una cultura de prevención de acoso sexual, violencia y discriminación de género, a través de actividades y campañas permanentes de sensibilización e información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual entre otros.
- 2.- Capacitación permanente y especialización para colaboradores en temas de derechos humanos, violencia y discriminación de género.
- 3.- Incorporación de contenido de derechos humanos, violencia y discriminación de género en planes curriculares de la Universidad.
- 4.- Realización de estudios y diagnóstico de las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicos que permitan determinar las instancias en que se genera o incrementa el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la comunidad universitaria.
- 5.- Incorporación expresa de la normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en los contratos de trabajo, prestación de servicios educacionales y otros, convenios académicos y de investigación.
- 6.- Inclusión de la política, reglamento y protocolo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en los procesos de inducción institucional.

Estas acciones serán desarrolladas por los distintos estamentos, de manera permanente y sistemática, permitiendo generar condiciones para una convivencia de respeto e igualdad entre todos los integrantes de la comunidad universitaria, alcanzando la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en la Universidad del Desarrollo, para así continuar avanzando hacia una educación no sexista y la promoción de una cultura universitaria libre de toda forma de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

**Forman parte de las líneas de acciones señaladas precedentemente, las siguientes, sin que su enunciación sea taxativa:**

- 1. Creación de una cultura de prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género, mediante la sensibilización de la comunidad universitaria:**

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

a) Realización de campañas de difusión periódica, las que deberán informar y estar orientadas a la sensibilización en temáticas sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género, a través de afiches, folletos, medios audiovisuales, ya sea cápsulas o videos interactivos, entre otros.

Estas deberán contemplar al menos:

- Difusión de los derechos de las partes intervinientes en el proceso.
- Difusión de información sobre buena convivencia en el campus.
- Explicación de los mecanismos institucionales de atención, apoyo y denuncia que involucren a miembros de la comunidad universitaria.
- Difusión del derecho a un entorno que garantice la dignidad y respeto mutuo entre las y los integrantes de la comunidad universitaria.

Estas campañas, además, deberán incorporarse en la página web y/o redes sociales de la Universidad del Desarrollo, enfatizando la relevancia de un espacio que respete la dignidad de todas las personas, el respeto mutuo y rechace el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en todas sus formas.

Para dar cumplimiento a lo anterior, estas Unidades, deberán apoyarse o coordinarse con la Unidad de Implementación.

b) Previo al inicio de los voluntariados, se deberán realizar charlas y talleres sobre temas relacionados al consentimiento, acoso sexual, violencia y discriminación de género y al proceso de denuncia.

c) La Universidad a través de distintas unidades, incorporará expresamente en los convenios académicos y de investigación y cualquier otro instrumento celebrado por la institución, incluidos los convenios que se celebren para llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación, la normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

d) SG velará por el cumplimiento de la obligación establecida en las letras c).

e) Realización de charlas, talleres o seminarios que tengan por objeto informar, visibilizar y sensibilizar acerca de conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

## **2. Capacitación permanente y especializada para autoridades funcionarios del área administrativa, académicos y personal con contrato de trabajo en temas de derechos humanos, violencia y discriminación de género.**

La Unidad de Implementación coordinará el desarrollo de estos programas de capacitación y especialización.

Estas capacitaciones se realizarán semestralmente y dirán relación con materias de derechos humanos, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna, permitiendo así su preparación para prevenir y afrontar posibles situaciones que se presenten en la comunidad universitaria.

## **3. Incorporación de contenido de derechos humanos, violencia y discriminación de género en planes curriculares.**

a) Las Vicerrectorías Académicas correspondientes con el apoyo de la Unidad de Implementación incorporarán en los planes curriculares, contenido sobre derechos humanos, violencia y discriminación de género.

Para lo anterior, cada Vicerrectoría determinó mediante un instructivo, la forma en que se incorporaría estas materias. Es así como, para lo alumnos de pregrado se incorporó en una asignatura del plan de estudio mediante la modalidad de cápsula instruccional, la que es de carácter obligatorio y requisito de aprobación de la asignatura correspondiente.

Para los alumnos de postgrado, se identificó en cada programa, un curso obligatorio de su plan de estudios para la incorporación de estos módulos, el cual es de carácter obligatorio y requisito de aprobación de dicho programa. Respecto de los alumnos de doctorado este contenido fue incorporado en un Writing Workshop que se realiza para los alumnos de primer año del doctorado de forma transversal.

Los contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, se dividen en 3 módulos: módulo N°1 correspondiente a Derechos Humanos: conceptos, elementos, historia y normativa; módulo N°2 correspondiente a la Evolución de los derechos de las mujeres y normativa sobre violencia de género; Módulo N°3 correspondiente a la Discriminación de Género: concepto, evolución de la normativa y análisis crítico.

b) La Unidad de Implementación coordinará la creación de estrategias de comunicación para dar a conocer a los estudiantes los programas que incorporen contenido en materias de derechos humanos, violencia y discriminación de género.

## **4. Realización de estudios y diagnóstico de las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicos que permitan determinar las instancias en que se genera o incrementa el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la comunidad universitaria.**

a) Cada 3 años se elaborará un diagnóstico institucional, para lo cual la Unidad de Implementación coordinará con las distintas unidades de la Universidad, la recolección de indicadores, los que serán analizados y evaluados para así confeccionar estadísticas que permitan determinar aquellas instancias en que se genera o incrementa el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la comunidad universitaria.

La información que resulte de este diagnóstico será considerada para la elaboración de medidas de acción y así prevenir aquellas instancias en las que se puedan generar o aumentar potencialmente el riesgo de ocurrencia de estas conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

b) La Unidad de Investigación, Sanción y Reparación deberá enviar anualmente a la Unidad de Implementación un informe de todas las denuncias y procedimientos que se realizaron en materias de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

c) La Unidad de Implementación deberá recopilar toda la información obtenida a través de los mecanismos descritos en esta línea de acción, para así elaborar un diagnóstico completo que refleje la situación actual de la comunidad universitaria, permitiendo crear un análisis minucioso de las instancias en que se genera o incrementa el riesgo de conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para así situar el foco de atención en estas situaciones, elaborando un programa de acción específico que permita mejorar en estas áreas.

**5. Incorporación expresa de la normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en los contratos de trabajo, honorarios, prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación, y cualquier otro instrumento celebrado por la Universidad para el cumplimiento de sus fines y propósitos institucionales, incluidos aquellos convenios que se celebren para efectos de llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación.**

a) La Secretaría General incorporará la normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en los contratos prestación de servicios educacionales y otros, convenios académicos y de investigación, y cualquier otro instrumento celebrados por la Universidad, incluidos los convenios que se celebren para efectos de llevar a cabo actividades esparcimiento y recreación, que se celebren a partir de la entrada en vigencia de la ley N°21.369 y los que estén vigentes a esa fecha aun cuando se hayan celebrado con anterioridad.

b) RRHH incorporará de manera expresa la normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en los contratos de trabajo, que se celebren a partir de la entrada en vigencia de la ley 21.369 y los que estén vigentes a esa fecha aun cuando se hayan celebrado con anterioridad.

c) La SG Velará por el cumplimiento de estas obligaciones.

## **6. Inclusión de la política, reglamento y protocolo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en los procesos de inducción institucional.**

a) Se incorporará la política integral en todos los procesos de inducción institucional tanto para los estudiantes como en las nuevas contrataciones.

b) Previo al inicio de prácticas, preprácticas, clínicas, u otra similar, la Dirección de carrera o programa correspondiente, deberá realizar una inducción a los estudiantes en temáticas de consentimiento, acoso sexual, violencia, discriminación de género y procedimiento de denuncia de estas conductas conforme a la política.

## **V. UNIDAD DE IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.**

La Unidad de Implementación, dependiente del Secretario General, tiene como misión velar por el correcto cumplimiento del modelo de prevención contemplado en la política integral de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad, así como también velar por su mejora continua. Dentro de sus objetos se encuentra la difusión e inducción de la política integral de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la UDD, logrando así el conocimiento generalizado de esta política por los miembros de nuestra comunidad universitaria.

Esta unidad estará a cargo de un coordinador, quien se encargará de llevar a cabo la implementación del modelo de prevención, coordinar las capacitaciones y apoyar a las distintas unidades involucradas en las estrategias y líneas de acción de este modelo, resolviendo cualquier duda técnica en materias de derecho humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Esta unidad se enfocará en el cumplimiento de los objetivos descritos, lo que permitirá comprender cómo la Universidad busca erradicar y enfrentar este tipo de situaciones, proporcionando ambientes seguros, libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

La Unidad de Implementación estará integrada por:

- Persona que ocupe el cargo de Secretario General, quien la presidirá.
- Persona que ocupe el cargo de Vicerrector Académico
- Persona que ocupe el cargo de Director de Recursos Humanos.
- Persona que ocupe el cargo de Director de Experiencia y Desarrollo Estudiantil.
- Persona que ocupe el cargo de Director de Postgrado.
- Dos personas que representen a la Vicerrectoría de Investigación y Doctorados.
- Dos abogados capacitados en derechos humanos, perspectiva de género, violencia y discriminación de género, con conocimientos técnicos en estas materias.

Esta unidad contará con personal con conocimientos en materias de derechos humanos y perspectiva de género, para así resolver y prestar apoyo a las diferentes unidades de la UDD en la realización de actividades de sensibilización y formación en estos temas dirigidas a la comunidad universitaria, con el propósito de incentivar procesos de reflexión, individual y colectivos, cuestionar las desigualdades y la violencia de género, y promover buenas prácticas para la construcción de una Universidad inclusiva, respetuosa de la diversidad y que favorezca la igualdad de oportunidades.

Esta unidad contará con la debida independencia, con recursos humanos y económicos suficientes y con las facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de su misión.

La unidad de implementación tendrá las siguientes funciones, sin que su enunciación sea taxativa:

- a) Recolectar todos los indicadores referentes a las líneas de acción para elaborar un diagnóstico que identifique las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la Universidad, basado en información actualizada.
- b) Efectuar un análisis de los resultados del diagnóstico y elaborar propuesta de acciones dirigidas a mejorar los resultados obtenidos y a eliminar eventuales brechas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, lo que permitirá reconocer el eventual problema, para así avanzar y enfrentar estas situaciones.
- c) Prestar apoyo a las distintas unidades de la Universidad sobre conocimientos técnicos en materia de derechos humanos, perspectiva de género, acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- d) Coordinar la difusión de este modelo de prevención en toda la comunidad universitaria y generar estadísticas respecto de su aplicación y resultado, lo que permitirá generar diagnósticos a nivel general, comprendiendo los distintos estamentos, a fin de proponer medidas que mejoren la convivencia universitaria.
- e) Coordinar la creación, producción y difusión, ya sea en formato gráfico o audiovisual, de material educativo sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género, los cuales deberán ser exhibidos en las dependencias de la Universidad para lograr plena difusión de éstos.
- f) Elaborar plan de trabajo con las diferentes unidades de la UDD para la realización de talleres y espacios de reflexión en temáticas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

- g) Colaborar con las unidades correspondientes en las inducciones que se realicen de la política integral de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- h) Apoyar a las Vicerrectorías Académicas en la incorporación de las materias de derechos humanos, violencia y discriminación de género en planes curriculares.
- i) Coordinar las capacitaciones que realizarán las distintas unidades de la Universidad, en materias de derechos humanos, violencia y discriminación de género.
- j) Verificar el cumplimiento del trabajo de las distintas unidades que colaboren y desarrollen acciones de prevención en materias de acoso sexual, violencia y discriminación de género y el cumplimiento de sus objetivos.
- k) Velar por el estricto cumplimiento de la política integral sobre el acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- l) Cualquier otra función que se le asigne conforme a la política integral sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Para dar cumplimiento a estas funciones, la Unidad de Implementación podrá recurrir a la utilización de recursos existentes en las distintas unidades y departamentos de la Universidad.

### **MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN.**

**Este modelo está compuesto por:**

- Reglamento de denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- Unidad de Investigación, Sanción y Reparación.

### **REGLAMENTO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.**

#### **TITULO I: NORMAS GENERALES.**

**Artículo 1. OBJETIVO.** El presente reglamento tiene por objetivo regular el procedimiento de denuncias que se presenten por hechos que sean constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, con el fin de adoptar determinadas medidas preventivas, de protección, de apoyo, de reparación y sanción, para así proporcionar una



solución adecuada a toda la comunidad universitaria dentro del ámbito de la propia institución.

Lo anterior, sobre la base de los sellos, valores y principios rectores postulados por la Universidad y sin perjuicio de que las personas afectadas puedan ejercer las acciones judiciales que correspondan en conformidad a la ley.

**Artículo 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.** Esta normativa regula los casos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, en que intervenga como responsable o víctima algún miembro de la comunidad universitaria, y que acontezcan en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad o por personas vinculadas a ellas, 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.

Conforme a lo anterior, el presente reglamento se extiende también a hechos y situaciones ocurridos dentro de las dependencias no académicas ni de investigación de la Universidad, como por ejemplo, en gimnasios, salas de estudios, camarines, áreas de esparcimiento, áreas comunes, y estacionamientos; e incluso comprende espacios fuera de sus dependencias, como por ejemplo en campos clínicos, lugares en que se desarrollan las preprácticas y prácticas profesionales, salidas a terreno, paseos, eventos deportivos, fiestas universitarias organizadas por la Universidad, graduaciones, titulaciones, entre otras del quehacer universitario.

Esta normativa también se aplicará a aquellos hechos que sean constitutivos de acoso sexual, violencia o discriminación de género, que se realicen a través de redes sociales u otros medios de comunicación.

El presente reglamento **no se aplicará respecto de aquellos hechos en que las partes involucradas, es decir, denunciante y denunciado (ambos) sean colaboradores con contrato de trabajo** con la Universidad, ya que sobre esta materia regirá el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y la legislación laboral correspondientes.

**Artículo 3. DEFINICIONES.** Para efectos de este Reglamento se entiende por:

**a) Acoso sexual:** Constituye 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, 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.

No constituirán acoso sexual algunos comportamientos que pueden ser considerados como ofensivos o inadecuados, pero que no tienen connotación sexual.

Ejemplos de conductas que pueden constituir acoso sexual:

- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario, tales como, tocamientos, roces, masajes, palmadas, pellizcos o besos.
- Comentarios y observaciones insinuantes y/o comprometedoras acerca de la apariencia o aspecto.
- Manifestaciones no verbales, como gestos o sonidos de carácter sexual que incomoden.
- Comentarios, chistes de carácter sexual efectuados directamente a una persona o piropos.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa o de represalia si no accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.
- Invitaciones reiteradas a iniciar una relación sentimental o sexual a pesar del rechazo.
- Provocar o realizar acercamiento físico excesivo, invadiendo el espacio personal de alguien.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar.
- Observar, tomar fotografías, realizar grabaciones de video o cualquier otra grabación de imágenes o de audio de actividad sexual o desnudez, en lugares donde existe confianza de razonable privacidad (como baños, camarines u otros), sin el conocimiento ni la autorización de todas las partes.
- Obligación a ver pornografía.
- Preguntas intrusivas personales o sexualmente explícitas.
- Invitaciones extra - académicas no solicitadas, que puedan interpretarse con fines íntimos de carácter sexual o invitaciones insistentes a salir o viajar juntos.
- Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima, por ejemplo, que se imponga a un estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de un académico.
- Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual no deseado.
- Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual de una persona, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.

- Uso inadecuado en la docencia de figuras, dibujos, fotografías o imágenes de internet, que contengan contenido sexual, salvo que por la naturaleza del curso específico éste requiera el uso de dichas imágenes.

**Violencia de Género:** Cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual 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 en el privado.

Ejemplos de conductas que pueden constituir violencia de género.

Se debe tener presente que estas conductas han sido dichas o realizadas en consideración su sexo, orientación sexual, identidad sexual o la expresión de género:

- Tratar a una persona como inferior.
- Encontrar defectos en muchas de sus actuaciones.
- No permitirle participar en la toma de decisiones que corresponda a su cargo, rango o posición.
- Criticar a una persona sobre su apariencia física, para hacerla sentir poco atractiva, provocadora o inmoral.
- Dirigirse hacia una persona con sobrenombres degradantes.
- Manejar a una persona con gestos, miradas, sonidos de dedos u otros.
- Tergiversar los argumentos de tal modo que una persona aparezca frecuentemente como culpable de todo lo negativo que sucede.
- Burlarse o reírse de una persona.
- Humillar a una persona en público criticándola, rebajándola o ignorándola.
- Comparar a una persona con otra, dejándola en inferioridad.
- Solicitud de tareas o trabajos que vayan en contra de la legítima diversidad de creencias o convicciones relacionadas con la sexualidad, orientación sexual o identidad de género de sus estudiantes o subordinados.

**Discriminación de Género:** Toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual 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.

Ejemplos de conductas que pueden constituir discriminación de género:

- Control o fiscalización arbitraria y recurrente de una persona en razón de su sexo, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- Desacreditar a una persona por su sexo, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- Toma de decisiones basadas en prejuicios por su sexo, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- Trato vejatorio por tener cierto sexo, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

Para efecto de la letra b) y c), se entenderá por identidad de género y expresión de género, lo siguiente:

**Identidad de Género:** Convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción de nacimiento.

**Expresión de Género:** Manifestación externa del género de la persona, la cual puede incluir modos de hablar o vestir, modificaciones corporales, o formas de comportamiento e interacción social, entre otros aspectos.

**Denunciante:** Es la persona que efectúa una declaración formal de haber sufrido un daño o un perjuicio, a causa de determinada acción que puede resultar constitutiva de acoso sexual, violencia y discriminación de género o de que un tercero lo haya sufrido.

**Denunciado:** Persona respecto de la cual se ha presentado una denuncia formal por una determinada acción que puede resultar constitutiva de acoso sexual, violencia y discriminación de género y la cual ha causado consecuencias negativas a nivel psicológico, emocional o físico; y/o privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de sus derechos, incidiendo en las oportunidades laborales y/o rendimiento académico del denunciante.

**Comunidad Universitaria:** Para efectos de esta política, se entiende por comunidad universitaria, aquella integrada por:

- **Colaborador:** Se entiende por colaborador a todo el personal de la Universidad con contrato de trabajo.

También se consideran colaborador, para efectos de esta normativa, aun cuando no tengan contrato de trabajo con la universidad ni de prestación de servicios aquellos profesores, docentes, investigadores, tutores, ayudantes, supervisores de tesis u otros que tengan una relación académica o docente asistencial, con los estudiantes



de pre o postgrado de la Universidad.

En adelante, y para efectos del presente reglamento se diferenciarán en colaborador con y sin contrato de trabajo.

- **Estudiante:** Persona que cursa un programa de pre o postgrado, postítulo, diplomado, curso, seminario o actividad académica dictada por la Universidad; ya sea en calidad de alumno regular, libre, especial, de intercambio, pasante, participante, oyente u otro.
- **Ex-alumno (alumni):** Al ex-estudiante de un programa de pre o postgrado, o de algún postítulo, diplomado, curso, seminario o actividad académica dictada por la Universidad; ya sea que haya tenido la calidad de alumno regular, libre, especial, de intercambio, pasante, participante, oyente u otro.
- **Prestador de servicios externo:** A las personas que, sin pertenecer a la comunidad universitaria, prestan servicios o desarrollan actividades en la Universidad o en algún lugar en que la Universidad realice una actividad, en calidad de contratistas, subcontratistas o similares, y a los dependientes de éstos.

**Artículo 4. CONFIDENCIALIDAD:** En el marco de este reglamento se velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento, así como de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan, tendrán la obligación de guardar confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los conflictos en proceso de denuncia o investigación, ni de los resultados de éstos, incluso aún después de su finalización.

La información recopilada durante la investigación no será entregada a terceras personas, a no ser que exista riesgo inminente de daño para alguien, sea requerida de conformidad a la legislación vigente o sea necesario para el otorgamiento de medidas que procedan.

Sin perjuicio de lo anterior, la Unidad de Implementación llevará un registro para desarrollar acciones de prevención, estudio y seguimiento.

Además de lo anterior, no es posible asegurar la confidencialidad de manera absoluta, en los siguientes casos:

- Cuando la ley, un tribunal o Fiscalía lo requiera.
- Cuando exista un claro riesgo de que el individuo o la comunidad universitaria en general pueda estar expuesta a un comportamiento de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Si se acredita que alguna de las partes involucradas en las etapas de denuncia, investigación y después de su resolución, infringe el principio de confidencialidad que

debe regir estas instancias, el infractor podrá ser objeto de la aplicación de alguna de las sanciones o medidas establecidas en el presente reglamento.

## **TITULO II “DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN”**

Es una unidad compuesta por órganos especializados que tiene por finalidad otorgar a los miembros de la comunidad universitaria, generar y asegurar espacios seguros, de confianza, protección y apoyo, desde la primera interacción con la persona denunciante y en todas las etapas del procedimiento.

Entre sus funciones, esta unidad llevará adelante la investigación para el esclarecimiento de los hechos denunciados, basado en las normas del debido proceso, especialmente en los principios de proporcionalidad, igualdad y equidad de género, protección del denunciante, bilateralidad, confidencialidad, celeridad y no revictimización.

Además, velará por la protección de las partes desde la presentación de la denuncia, así como también se encargará de dar seguimiento al cumplimiento de las medidas y/o sanciones establecidas como consecuencia de la investigación y reparación de la persona denunciante.

En todas las etapas del procedimiento, esta unidad deberá informar a los intervinientes sobre el estado del proceso.

Esta unidad estará integrada por dos subunidades, las que permitirán dar cumplimiento a los objetivos descritos, quienes a su vez tendrán funciones y tareas específicas dependiendo de la etapa de intervención que les corresponda, según la instancia dentro del proceso.

La Unidad de Investigación, Sanción y Reparación se compone de dos subunidades:

**1. Unidad de Denuncia y Acompañamiento:** Es la encargada de la recepción de las denuncias, y del acompañamiento de la persona denunciante, durante todas las instancias que puedan tener lugar. Esta se encuentra a cargo de un coordinador que cuenta con conocimientos en derechos humanos y perspectiva de género, así como también el personal a su cargo.

Esta unidad al ser el primer medio de acercamiento con la persona denunciante proporcionará recursos de orientación sobre opciones, soportes y mecanismos de denuncia disponibles en la Universidad y fuera de ella, también se encargará de derivar a las personas para que reciban apoyo académico, médico, social y legal, según corresponda.

Deberá llevar un registro de las denuncias que se presenten, el cual deberá contener al menos los datos referentes a la fecha de presentación de la denuncia, individualización



del denunciante y denunciado, estamento de pertenencia o relación con la Universidad, conducta denunciada, fecha de envío a la Comisión de Revisión y fecha de la decisión que se adopte respecto de la denuncia, incluyendo a cada una de las personas indicadas como responsables.

El personal de esta Unidad tendrá la obligación de guardar confidencialidad de la información recibida, protegiendo la identidad e intimidad de los intervinientes del proceso.

Una persona de esta Unidad guiará, con prontitud y discreción a la persona denunciante en el proceso, desde la denuncia, la obtención de ayuda profesional requerida, de las medidas de apoyo y provisionales que procedan.

**2. Fiscal:** Es la persona con conocimientos especializados en derechos humanos y perspectiva de género que se encarga de investigar de forma imparcial los hechos denunciados que puedan ser objeto de conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género y El Fiscal estará dotado de la debida independencia, y de los recursos humanos y presupuestarios suficientes para desarrollar sus funciones.

Para el desempeño de su labor contará con amplias facultades para realizar la investigación de los hechos denunciados, no obstante, estará sujeto a las normas del debido proceso, especialmente en los principios de proporcionalidad, imparcialidad, igualdad y equidad de género, protección de las víctimas y no revictimización.

### **TITULO III “DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA”**

**Artículo 5. LA DENUNCIA.** Es el acto formal, realizado de manera escrita o verbal por el denunciante, en donde deja constancia escrita en este último caso, en que da a conocer una eventual irregularidad, posiblemente constitutiva de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, realizadas o que tenga como destinatarias algún miembro de la comunidad universitaria.

La denuncia puede presentarse forma verbal o escrita, de manera presencial o por correo electrónico ([udasantiago@udd.cl](mailto:udasantiago@udd.cl) y [udaconcepcion@udd.cl](mailto:udaconcepcion@udd.cl)) en la Unidad de Denuncia Acompañamiento, quien podrá adoptar las medidas que considere necesarias para la debida protección de la víctima.

En el caso de que denunciante y denunciando sean colaboradores con contrato de trabajo, la denuncia deberá ser presentada en la dirección de Recursos Humanos en forma presencial en las oficinas correspondiente a la sede y/o a través de los correos electrónicos [leykarin@udd.cl](mailto:leykarin@udd.cl) o [gestionpersonas@udd.cl](mailto:gestionpersonas@udd.cl).

Cualquier persona podrá denunciar actos que sean constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación de género de que haya sido víctima o tome conocimiento.

En este último caso, para dar curso a una denuncia presentada por un tercero, se requiere la ratificación escrita y firmada por la persona que ha sufrido la conducta que se denuncia.

Incluso se podrá denunciar en aquellos casos en que el denunciado se encuentre con situación de suspensión académica o presente dicho requerimiento durante la investigación, pudiendo iniciarse el sumario o continuar con la investigación de manera normal conforme al procedimiento establecido en el presente reglamento.

Sin perjuicio de lo señalado en este Reglamento y del compromiso de la Universidad de acompañar a la persona denunciante, orientar y aportar todos los antecedentes que tenga en su poder, la persona afectada tiene derecho a interponer su denuncia ante el Ministerio Público o institución correspondiente.

**Artículo 6. CONTENIDO DE LA DENUNCIA.** La denuncia deberá contener a lo menos las siguientes menciones:

**A. Denuncia escrita:**

1. Individualización del denunciante y carrera que estudia o unidad en que se desempeña, según sea el caso.
2. Individualización del denunciado.
3. Indicación de la facultad, carrera, unidad y/o área en que se desempeña el denunciado, si es de conocimiento del denunciante.
4. Narración detallada de los hechos constitutivos de la infracción.
5. Individualización de las personas que lo hubieren presenciado o que tuvieran noticia de los hechos, de ser posible.
6. Señalar y acompañar pruebas de la conducta denunciada, si las tuviere.
7. Fecha y lugar de la denuncia.
8. Indicar el medio por el cual prefiere recibir las comunicaciones o notificaciones a que hubiere lugar en el proceso.
9. Firma del denunciante.

**B. Denuncia verbal:**

Sin perjuicio de su recepción verbal, deberá siempre levantarse un registro escrito que contemple los datos enunciados en la letra anterior, en presencia del denunciante, quien lo firmará junto con la persona de la Unidad de Denuncia y Acompañamiento que la recibiere.

La denuncia se materializará mediante un formulario que dispondrá la Universidad, el que debe ser firmado por la persona presuntamente afectada.

No se dará curso a ninguna denuncia, ya sea anónima o presentada por un tercero, mientras no sea ratificada por la persona afectada.

**Artículo 7. RECEPCIÓN DE DENUNCIA.** Efectuada la denuncia verbal o escrita, la persona de la Unidad de Denuncia y Acompañamiento, a más tardar dentro de los 2 días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia, deberá convocar la constitución de la Comisión de Revisión, en adelante “la Comisión”, citando por correo electrónico a sus integrantes, y poniéndolas en conocimiento de la denuncia y de los antecedentes acompañados.

La persona de la Unidad de Denuncia y Acompañamiento que reciba la denuncia deberá concurrir a la sesión de la Comisión de Revisión para relatar los hechos denunciados y exponer el caso.

**Artículo 8. DESESTIMIENTO DE LA DENUNCIA.** La persona que denuncie podrá en cualquier momento desistirse de la presentación de su denuncia, lo cual pondrá fin al procedimiento que se hubiere iniciado y las medidas que se hubiesen decretado. Lo anterior no obsta a que la Comisión de Revisión adopte medidas de apoyo y acompañamiento que estime pertinente.

Sin perjuicio de lo indicado en el párrafo anterior, cuando se trata de hechos calificados de graves por la Comisión de Revisión y que puedan generar un peligro para la comunidad universitaria, el desistimiento no pondrá fin al procedimiento.

**Artículo 9. DE LA COMISIÓN DE REVISIÓN.** La Comisión debe realizar un análisis de los hechos denunciados, así como de los antecedentes acompañados por la persona denunciante para determinar si procede la realización de una investigación o en su defecto ser desestimada cuando de los antecedentes resulte evidente que los hechos denunciados no son constitutivos de conductas de acoso sexual, violencia o discriminación de género, no se enmarcan dentro de ellos o se refieran a conductas constitutivas de delitos tipificados en la legislación.

Esta Comisión estará integrada por:

- La persona que ocupe el cargo de Vicerrector correspondiente o quien designe, de la Vicerrectoría de la cual dependa el denunciante y/o denunciado.
- La persona que ocupe el cargo de Director de RRHH o quien designe, en caso de que el denunciante y/o denunciado sea un colaborador con o sin contrato de trabajo.
- La persona que ocupe el cargo de Director de la Dirección de Experiencia y Desarrollo Estudiantil o quien designe.
- La persona que ocupe el cargo de Secretario General o quien designe.

Esta Comisión sesionará con la mayoría de sus miembros y sus acuerdos se adoptarán por la mayoría de los asistentes.

Actuará como secretario algún miembro de la comisión.



**Artículo 10. ACTITUDES QUE PUEDE ADOPTAR LA COMISIÓN FRENTE AL CONOCIMIENTO DE UNA DENUNCIA.** La Comisión contará con un plazo de 3 días hábiles desde su citación para reunirse, revisar la denuncia y pruebas recibidas, pudiendo dentro de dicho plazo solicitar mayores antecedentes o información adicional a las autoridades académicas, administrativas que estime pertinentes, o a la persona denunciante.

Dentro del plazo de 2 días hábiles de efectuada la sesión correspondiente, la Unidad de Denuncia y Acompañamiento notificará personalmente o por el medio preferente indicado en la denuncia, a las partes intervinientes y al Fiscal designado, cuando corresponda, la resolución de su pronunciamiento de los antecedentes presentados, adoptando alguna de las siguientes decisiones y sus fundamentos:

**a) Disponer instrucción de una investigación** cuando la gravedad de los hechos denunciados así lo amerite, la Comisión designará a un Fiscal, el que deberá tener igual o mayor grado o jerarquía que la persona denunciada y excepcionalmente, podrá tener inferior jerarquía, si entre el Fiscal y la persona denunciada no exista una relación de subordinación o dependencia.

**b) Desestimar la denuncia** cuando resulte que los hechos denunciados no son constitutivos de acoso sexual, violencia o discriminación de género o escapan al ámbito de su competencia. Dicha decisión debe ser fundada y constar por escrito.

Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión, podrá en cualquier etapa del proceso y desde la recepción de la denuncia, de oficio o a petición de la Unidad de Denuncia y Acompañamiento y/o de la persona denunciante, disponer de las medidas de apoyo y/o provisionales, reguladas en el Título VII del presente reglamento o las que fueren necesarias conforme a la gravedad de los hechos.

### **TITULO III “DE LA INVESTIGACIÓN”.**

**Artículo 11. IMPARCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.** Con el propósito de asegurar la imparcialidad de la investigación, este procedimiento estará a cargo de un órgano con competencia especializada, denominado Fiscal, designado por la Comisión de Revisión conforme a lo indicado en el artículo precedente, el que será abogado con competencias especiales para desempeñar fielmente sus funciones, guardar reserva de todas las actuaciones y tener conocimientos en derechos humanos y perspectiva de género.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes intervinientes podrán, cuando corresponda, impugnar la designación del Fiscal conforme a lo indicado en el artículo 14.

**Artículo 12. ACCESO DE INFORMACIÓN A LA INVESTIGACIÓN.** El expediente de la investigación se mantendrá en reserva hasta el cierre de la investigación. Sin perjuicio de

que tanto denunciante como denunciado puedan solicitar en cualquier momento al Fiscal, información general respecto del estado de la investigación, pudiendo solicitar copia o registro de sus propias declaraciones en cualquier etapa del procedimiento, quien deberá proporcionarla, resguardando en todo caso el avance y desarrollo de la investigación. Una vez notificada la resolución de cierre de la investigación, denunciante y denunciado podrán solicitar acceso a las piezas de la investigación, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley N°19.628.

**Artículo 13. INICIO DE LA INVESTIGACIÓN Y DERIVACIÓN AL FISCAL.** Notificado el Fiscal de su designación, éste dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde dicha comunicación, deberá aceptar su cargo y dictar una resolución dando inicio a la investigación, la que será notificada a las partes intervinientes.

Cuando las circunstancias lo ameriten y para mayor celeridad de la investigación, el Fiscal podrá determinar llevar a cabo la investigación por medios tecnológicos.

Dicha resolución deberá contener la descripción detallada de los hechos denunciados, modalidad de investigación (presencial o telemática) y fijará día, hora y lugar para la realización de la audiencia de descargos del denunciado.

Esta audiencia no podrá fijarse antes de los 5 ni después de los 10 días hábiles siguientes a su notificación.

**Artículo 14. IMPUGNACIÓN DE LA PERSONA DEL FISCAL.** Para asegurar la imparcialidad de la investigación, el denunciante o denunciado dentro del plazo de 2 días hábiles contados desde la notificación del inicio de la investigación, podrán impugnar al Fiscal designado cuando estimen que concurre en esta persona algún conflicto de interés que reste imparcialidad en la investigación.

Serán causales de impugnación del Fiscal designado:

- 1° Tener relación de parentesco, con el denunciante o denunciado, sea por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive;
- 2° Tener con el denunciante o el denunciado, amistad que se manifieste por actos de estrecha familiaridad;
- 3° Tener con el denunciante o el denunciado, enemistad que haga presumir que no se ha revestido de la debida imparcialidad.

La impugnación deberá realizarse mediante un escrito, en el que se deberá indicar la o las causas que dan origen a la impugnación y presentarse en la Unidad de Denuncia y Acompañamiento, la que dentro del plazo de 2 días hábiles de su presentación deberá comunicar la impugnación, por el medio más expedito, a la Comisión de Revisión para

que se pronuncie dentro del plazo de 2 días hábiles siguientes a su recepción y notificar su resolución a los intervinientes. Si la Comisión determina la existencia de la o las causas que dan origen a la impugnación, deberá indicar en la misma resolución la designación del nuevo Fiscal.

Las diligencias o actuaciones verificadas por el Fiscal que en definitiva resulta inhabilitado no serán nulas, siendo válida la citación efectuada para la audiencia de descargo.

La misma tramitación deberá seguirse en caso de muerte, enfermedad o incapacidad sobreviniente del Fiscal.

**Artículo 15. PROHIBICIÓN DE REVICTIMIZACIÓN.** El Fiscal designado deberá evitar la exposición reiterada e injustificada de la persona denunciante y de las personas que presten declaración como testigos. Para lograr lo anterior, se realizarán preferentemente entrevistas videograbadas, siempre y cuando sea autorizado por la persona que preste declaración por este medio.

**Artículo 16. AUDIENCIA DE DESCARGOS.** A esta audiencia deberá asistir el denunciado a prestar declaración ya sea personalmente o vía telemática, dependiendo de la modalidad de la investigación y, además deberá presentar por escrito los descargos y pruebas que considera pertinentes. En el escrito de descargos, el denunciado formulará sus defensas, alegaciones y solicitará las diligencias que estime necesarias, indicando, además, un medio preferente para que se le efectúen las notificaciones y citaciones a que haya lugar en el proceso.

**Artículo 17. FACULTADES DEL FISCAL.** El Fiscal tendrá amplias facultades para proceder al desarrollo de su cometido, estará investido de la debida independencia, acceso a información institucional y recursos económicos que fueren necesario para realizar la investigación.

Todos los miembros de la comunidad universitaria procurarán prestarle al Fiscal la colaboración que sea necesaria en el menor tiempo posible, y otorgarle facilidades para el éxito en el desarrollo de la investigación.

El Fiscal designado para realizar la investigación, podrá designar un Actuario como ministro de fe y será el encargado de autorizar todas las resoluciones o diligencias que éste dicte o practique. Asimismo, cooperará con él en la substanciación de la investigación y deberá guardar reserva de todas las actuaciones.

**Artículo 18. PLAZO DE LA INVESTIGACIÓN.** La investigación se realizará en el plazo de 10 días hábiles contados desde la fecha de la audiencia de descargos a la que comparezca el denunciado o desde la fecha en que se declare su rebeldía, según corresponda; plazo que podrá prorrogarse hasta por 10 días hábiles, por resolución fundada del Fiscal, si existen diligencias pendientes, u otras razones que a su juicio lo

justifiquen debidamente fundadas, lo que deberá ser comunicado a los intervinientes del proceso.

**Artículo 19. DEL PROCESO INVESTIGATIVO Y EXPEDIENTE.** A lo largo de la investigación, el Fiscal estará disponible para oír a las partes intervinientes y a los testigos existentes o que éstos ofrezcan, y para recibir las pruebas o antecedentes que denunciante y/o denunciado estimen necesario presentar.

De todas las actuaciones realizadas en el proceso de investigación, se deberá dejar constancia en un expediente que elaborará en orden cronológico el Fiscal, el que se llevará foliado numérica y correlativamente y se formará con todas las declaraciones, actuaciones, diligencias, documentos y registros que se acompañen.

En el caso que la investigación se realice por medios tecnológicos, el expediente será archivado en una carpeta debidamente ordenada por fecha.

Con todo, cuando así lo aconseje la seguridad o privacidad de los testigos o las partes, el Fiscal, por resolución fundada, podrá ordenar que se mantenga reserva permanente sobre el nombre de uno o más testigos determinados o sobre algún antecedente que obre en el expediente.

**Artículo 20. AUDIENCIA EXTRAORDINARIA.** Si durante la investigación aparecieren nuevos hechos, antecedentes o pruebas, el Fiscal deberá notificar a las partes la existencia de estos y citarlas por separado a una audiencia extraordinaria fijando día, hora y lugar, el que no podrá ser anterior a los 5 días hábiles contados desde la notificación.

La notificación deberá detallar los nuevos hechos, pruebas o antecedentes para que las partes puedan formular los descargos o pruebas que estimen pertinentes a estos.

**Artículo 21. CITACIONES.** El Fiscal podrá realizar las citaciones a que haya lugar en el proceso, tanto al denunciado, como a la persona denunciante y testigos, por cualquier medio que haga más rápido y expedita la investigación, debiendo dejarse siempre constancia de la misma en el expediente. De preferencia se utilizarán los medios digitales que hayan entregado las partes en sus escritos de denuncia y descargos, respectivamente o a falta de estos, al correo institucional de la Universidad.

La comparecencia de las partes y de cualquier miembro de la comunidad universitaria que sea citado a declarar será obligatoria, por lo que su negativa o ausencia injustificada, será sancionada con una amonestación escrita con anotación en su respectiva Hoja de Vida u otra que determine la autoridad académica o administrativa, según corresponda.

Si el denunciado no comparece, habiendo sido notificado, la investigación continuará en su rebeldía, hasta su conclusión.

En caso de impedimento grave para concurrir personalmente a prestar declaración, calificado éste por el Fiscal, se suspenderá la citación y se fijará, por una sola vez, nuevo día y hora para efectuar la declaración dentro del plazo más breve posible.

Si la persona no concurre a la nueva citación, el Fiscal podrá disponer la prosecución de la investigación en su ausencia.

**Artículo 22. VALORACIÓN DE LA PRUEBA.** La prueba se apreciará en conciencia, pero sin contradecir los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y conocimientos científicamente afianzados.

La confesión del denunciado tendrá mérito para probar tanto la infracción como su participación en ella.

#### **TITULO IV “DEL CIERRE DE LA INVESTIGACIÓN Y RESOLUCIÓN DEFINITIVA”.**

**Artículo 23. INFORME DEL FISCAL.** Vencido el plazo de investigación o agotada ésta, el Fiscal declarará cerrada la investigación, lo que deberá ser informado a los intervinientes del proceso.

El Fiscal tendrá un plazo de 5 días hábiles contados desde la comunicación a las partes del cierre de la investigación para evacuar su informe técnico y remitirlo a la Comisión de Revisión. Este informe debe estar debidamente fundado y contener al menos lo siguiente:

- a) Individualización de el o los denunciados;
- b) Relación detallada de los hechos investigados;
- c) Relación de las pruebas recibidas;
- d) Resumen de las alegaciones formuladas por las partes;
- e) Medios por los que se han establecido o probado los hechos;
- f) Participación y grado de responsabilidad que corresponda al denunciado, con indicación de las circunstancias atenuantes o agravantes que concurrieron;
- g) Conclusiones conforme al mérito de los antecedentes reunidos.
- h) Medidas de protección, reparación u otras que determine o proponga.
- i) Propuesta de resolución para el caso concreto, en orden a declarar su no culpabilidad de los hechos denunciados, sancionar y/o aplicar medidas.

**Artículo 24. RESOLUCIÓN DEFINITIVA.** Evacuado el informe del Fiscal, conforme a lo indicado en el artículo precedente, la Comisión de Revisión tendrá un plazo de 5 días hábiles para resolver, pudiendo al cabo de este plazo, **ratificar o modificar la propuesta del Fiscal**, dictando fundadamente la correspondiente resolución definitiva, la que deberá ser remitida al Fiscal para su respectiva notificación a los intervinientes.



El plazo señalado, podrá prorrogarse por una sola vez por 5 días hábiles, si la Comisión así lo estima necesario para mejor resolver.

La resolución definitiva deberá contener a lo menos:

1. Resumen de la denuncia y de los hechos investigados.
2. Mención de pruebas recibidas.
3. Decisión fundada.
4. La o las sanciones y medidas que se aplicarán, si procede.
5. Personas a las que se deba notificar para efectos de comunicar la decisión, junto a las instrucciones para su ejecución.

**Artículo 25. NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DEFINITIVA.** La resolución definitiva será notificada por el Fiscal a las partes, a más tardar al día siguiente hábil de haberla recibido, personalmente o por el medio que ellas hayan solicitado en el proceso.

Si no hay constancia de solicitud de notificación por medios digitales, y la parte no concurriera a la notificación personal, se podrá disponer la notificación al correo electrónico institucional o por carta certificada enviada por medio de Correos de Chile u otro medio equivalente, al domicilio registrado en el proceso o en la base de datos de la Universidad.

Las notificaciones que se hagan por carta se entenderán practicadas, y los plazos comenzarán a correr, al tercer día hábil posterior a su envío. La fecha de envío será la que estampe la empresa de correos en el formulario correspondiente.

## **TITULO V “DEL SOBRESEIMIENTO”.**

**Artículo 26: El sobreseimiento definitivo** se determinará por el Fiscal:

- a) Cuando del mérito de los antecedentes aparezca que los hechos investigados no son constitutivos de acoso sexual, violencia o discriminación de género;
- b) Cuando apareciere manifiestamente establecida la inocencia de quien o quienes hayan sido denunciados, procediendo además a declarar su no culpabilidad de los hechos denunciados.
- c) Por la muerte del denunciado.
- d) Haber operado el perdón expreso y espontáneo de la persona denunciante de los hechos denunciados.

**Artículo 27: El sobreseimiento temporal** se determinará por el Fiscal:

- a) Cuando no resulte acreditada la perpetración del hecho que originó la investigación.

- b) Cuando, como resultado de la investigación, no exista mérito suficiente para sancionar al denunciado como responsable de la o las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, reguladas en este Reglamento.
- c) Encontrarse el denunciado en la imposibilidad de ejercer su defensa por un inconveniente de salud grave, debidamente acreditado.
- d) Haber dejado el denunciado de formar parte de la comunidad universitaria.

## **TITULO VI: “DE LAS SANCIONES O MEDIDAS”.**

**Artículo 28.** En atención a la naturaleza y gravedad de los hechos acreditados, a las **circunstancias atenuantes y agravantes de responsabilidad**, a la naturaleza del vínculo contractual o a la calidad del infractor, las sanciones, medidas o efectos que podrán derivarse de la investigación son las siguientes, sin que respecto de estas últimas sean taxativa:

### **A. Si el infractor es estudiante.**

- 1. Amonestación verbal con o sin constancia en la ficha curricular.
- 2. Amonestación por escrito con constancia en la ficha curricular.
- 3. Suspensión de calidad de alumno regular por uno o más periodos académicos.
- 4. Pérdida del Ranking para efectos de la toma de ramos.
- 5. Expulsión de la Universidad.

### **B. Si el infractor es ex-alumno (alumni):**

- 1. Pérdida de los beneficios ofrecidos u otorgados por la Universidad, en atención a su calidad de alumni.
- 2. Prohibición de ingreso a la Universidad o sus dependencias, en cualquiera de sus sedes.
- 3. Prohibición de participar en actividades organizadas por la Universidad.

### **C. Si el infractor es un colaborador con contrato de trabajo en la Universidad:**

- 1. Amonestación verbal.
- 2. Amonestación por escrito.
- 3. Traslado de puesto de trabajo, en conformidad al artículo 12 del Código del Trabajo.
- 4. Descuento de hasta un 25% de la remuneración diaria del sancionado.
- 5. Terminación de contrato de trabajo sin derecho a indemnización, en conformidad al artículo 160 del Código del Trabajo.
- 6. Revocación de la jerarquía que se le hubiera otorgado en conformidad a la reglamentación existente en la Universidad.

**D. Si el infractor es colaborador sin contrato de trabajo en la Universidad o prestador de servicios externos:**

1. Se le informará de los resultados de la investigación.
2. Podrá darse término anticipado al contrato de prestación de servicios por incumplimiento de las obligaciones emanadas del mismo en caso de existir.
3. Desvinculación de las actividades realizadas para estudiantes de la Universidad y/o revocación de la jerarquía que se le hubiera otorgado en conformidad a la reglamentación existente en la Universidad.

**E. Sanciones accesorias:** Dependiendo de la naturaleza del vínculo contractual o de la calidad del infractor y de la gravedad de los hechos, las sanciones anteriores podrán ir aparejadas de:

- 1- Matrícula condicional por uno o más períodos académicos.

Se entenderá por matrícula condicional, la que depende de la siguiente condición: Si el sancionado volviera a incurrir en hechos, actos u omisiones que importen una infracción a la reglamentación universitaria vigente, debidamente acreditada, se le expulsará de la Universidad de inmediato.

- 2- Imposibilidad de postular y ocupar cargos de representación al interior de la UDD.
- 3- Inhabilidad para realizar ayudantías, tutorías o para participar en intercambios, pasantías, eventos deportivos, trabajos voluntarios, misiones u otros, organizados o patrocinados por la Universidad.
- 4- Pérdida de beneficios económicos otorgados por la Universidad (becas, descuentos, premios u otros).
- 5- Inhabilidad para ocupar cargos directivos o ser miembro de los Consejos de Facultad;
- 6- Imposibilidad temporal para postular a becas de capacitación o perfeccionamiento otorgadas por la Universidad, o la pérdida de las mismas;
- 7- Pérdida de distinciones honoríficas.
- 8- Asistencia obligatoria a clases o talleres para la formación y educación en temáticas de acoso sexual, violencia o discriminación de género.

## TITULO VII “DE LAS MEDIDAS”

**Artículo 29. DE LAS MEDIDAS DE APOYO.** Desde el momento de la denuncia y en cualquier etapa del proceso, la Comisión y/o el Fiscal, de oficio o a petición del denunciante, Unidad de Denuncia y Acompañamiento o del denunciado, podrá disponer, de manera gratuita, de medidas de apoyo que aseguren la atención y asesoramiento adecuado para las partes intervinientes del proceso, según la naturaleza de los hechos denunciados.

Todas las medidas que se dispongan deberán ser consultadas previamente con la Unidad de Denuncia y Acompañamiento, quien de acuerdo con sus conocimientos técnicos asesorarán acerca de la aplicación de estas medidas.

Conforme a lo anterior, la Universidad pone a disposición de las partes intervinientes las siguientes medidas de apoyo:

**Apoyo Psicológico:** A través del Servicio de Psicología Integral (SPI) de la Universidad, se entregará apoyo y orientación psicológica a los intervinientes que lo necesiten.

**Apoyo Médico:** Consistirá en brindar atención a la persona afectada en centros de atención con los que la Universidad tenga convenio a fin de practicar la evaluación general que corresponda, sin perjuicio de las derivaciones que sean procedentes a los establecimientos de salud competente.

**Orientación Legal:** A través de la Clínica Jurídica, dependiente de la Facultad de Derecho de la Universidad, se les brindará información y orientación legal.

**Apoyo Social:** Todos los miembros de la comunidad universitaria serán escuchados y tratados de una forma digna, contando con el apoyo emocional de sus profesores, colaboradores de la universidad, autoridades de su facultad o unidad, etc. y se le entregará toda la información que requieran para mitigar el estrés generado por la situación particular.

**Apoyo Académico:** La persona denunciante por hechos constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación de género contarán con el apoyo académico que requieran en el proceso, a través de medidas de protección provisionales que serán evaluadas, aceptadas y/o definidas, si corresponde, por la Comisión que conocerá de la denuncia.

**También se considerarán como medidas de apoyo, entre otros, los siguientes:**

- a) 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.



- b) Proveer el acceso a servicios enfocados en el restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales, mediante la atención de especialistas en dichas áreas.
- c) Entregar acceso a una adecuada asesoría legal, que le permita conocer y defender sus derechos.
- d) Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención para las personas intervinientes y la comunidad educativa afectada, dentro de la Universidad.

### **Artículo 30. DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN PROVISIONALES.**

Son aquellas medidas que tienen por finalidad proteger a la persona afectada y velar por su integridad física y psicológica, amparándola en su derecho a desempeñarse en espacios libre de AVD. Podrán ser establecidas y modificadas por resolución de la Comisión de Revisión o el Fiscal, de oficio o a petición de la persona afectada.

Las medidas de protección podrán ser aplicadas a cualquiera de las partes, según la medida de que se trate y en cualquier momento del procedimiento, desde la primera acogida hasta la dictación de la resolución definitiva que pone término al procedimiento. Estas medidas podrán ser aplicadas, mantenidas o modificadas en las resoluciones que se dicten durante el transcurso del procedimiento.

Mientras dure el proceso, se podrá por ejemplo disponer, según la naturaleza del vínculo que exista con la persona afectada, alguna de las siguientes medidas:

- Alteración de la naturaleza de los servicios o del lugar en que ellos se prestan por alguna de las partes, en conformidad y bajo condición de lo señalado en el artículo 12 del Código del Trabajo.
- Suspensión provisional de labores o actividades académicas de las partes intervinientes con o sin derecho a remuneración u honorarios, en el caso de aplicarse para el denunciado.
- Inhabilidad temporal del presunto agresor, para realizar intercambios patrocinados por la Universidad o para participar en pasantías organizadas por ésta.
- Inhabilidad temporal del presunto agresor, para participar en eventos deportivos, trabajos voluntarios, misiones u otros, organizados por la Universidad.
- Ajuste de calendario de evaluaciones para la persona denunciante.
- Extensión de plazos para re-corrección de evaluaciones para el denunciante
- Reducción de carga académica para el denunciante.
- Reubicación de curso, sección o rotación para el denunciante o denunciado.

- Anulación de inscripción de asignaturas o suspensión de estudios fuera de plazo.
- Prohibición de contacto entre los intervinientes por cualquier vía.
- Cambio de lugar de práctica, rotación o tutor, dando prioridad a la persona denunciante.
- Anulación total o suspensión total o parcial de la práctica.
- Suspensión de la condición de estudiante de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género, en casos excepcionales y debidamente fundados.
- Cualquier otra que se determine procedente.

La medida adoptada, será inapelable y la Unidad de Denuncia y Acompañamiento la comunicará a la unidad respectiva para su implementación inmediata y terminará automáticamente al dictarse el sobreseimiento o resolución definitiva, según corresponda, a menos que se haya determinado su permanencia.

Tratándose de situaciones ocurridas en lugares de práctica o campos clínicos, se deberá notificar las medidas acordadas al Director o encargado del establecimiento, para los efectos que procedan.

**Artículo 31. DE LAS MEDIDA DE REPARACIÓN.** Son aquellas medidas que están dirigidas a mitigar los impactos del acoso sexual, violencia y discriminación de género en las personas afectadas, pero también aquellas acciones institucionales que se orientan a velar por la no repetición de estas conductas.

El Fiscal podrá proponer a la Comisión y ésta determinar, una o más de las siguientes medidas de reparación, previo consentimiento de la persona afectada, sin que su enumeración sea taxativa:

1. Disculpas escritas, privadas o públicas de parte de la persona agresora.
2. Apoyo psicológico especializado respecto de los involucrados cuando sea requerido.
3. Seguimiento y apoyo académico, u otros beneficios en función del daño causado a la persona afectada.
4. Aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado.
5. Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que ésta retome sus actividades de manera similar a su situación original.
6. 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.

7. Otras medidas que se consideren necesarias para lograr una reparación al daño ocasionado a la víctima.

Según sea el caso, estas medidas podrán ser acordadas por la Comisión de Revisión, en la decisión final que resuelva el procedimiento iniciado a raíz de la denuncia de acoso sexual, violencia o discriminación de género, procurando proteger y asegurar el principio de la no revictimización.

## **TITULO VIII “DE LAS CIRCUNSTANCIAS MODIFICATORIAS DE RESPONSABILIDAD”**

**Artículo 32:** Las sanciones o medidas determinadas, podrán modificarse si concurrieren **circunstancias atenuantes o agravantes** de responsabilidad.

**Artículo 33: Son circunstancias atenuantes**, entre otras:

- a) Irreprochable conducta anterior;
- b) Auto denuncia;
- c) Confesión espontánea de los hechos no probados que les sean perjudiciales;
- d) Resarcimiento voluntario de los perjuicios causados;
- e) Colaboración sustancial con el esclarecimiento de los hechos.

**Artículo 34: Son circunstancias agravantes**, entre otras:

- a) La reiteración o reincidencia de conductas reguladas en este reglamento o su protocolo;
- b) La existencia de más de una persona afectada;
- c) Actuar concertadamente con una o más personas;
- d) La no comparecencia injustificada a las citaciones que realice el Fiscal;
- e) Que la persona afectada tenga discapacidad física o mental, ya sea permanente o temporal;
- f) Incumplir la o las medidas de protección que se impongan en conformidad a este reglamento;
- g) Incumplir las medidas de protección.
- h) Abuso de superioridad física, moral o de posición de autoridad que tiene frente a la víctima para vencer su resistencia o presionarle y en todo caso cometer con mayor facilidad o seguridad la falta.
- i) Realización de actos intimidatorios, coactivos o que impliquen hostigamiento durante la investigación, tanto respecto de la persona afectada como de los intervinientes en calidad de testigos.

## TITULO IX: “DEL RECURSO DE RECONSIDERACIÓN”.

**Artículo 35:** Denunciante y denunciado tendrán un plazo de 5 días hábiles contados desde la notificación de la resolución definitiva para interponer ante la Comisión de Revisión que ordenó la instrucción de investigación sumaria, el recurso de reconsideración. El recurso deberá ser presentado al Fiscal correspondiente vía correo electrónico.

El órgano competente para conocer de este recurso será la **Comisión de Permanencia Universitaria** que estará **integrada por** el Rector o la persona que él designe, y por dos Vicerrectores, que no hayan participado en ninguna etapa del proceso recurrido.

Para estos efectos, al día siguiente de recibido el recurso, la Comisión de Revisión deberá notificar a la Comisión de Permanencia sobre la presentación del recurso.

La Comisión de Permanencia tendrá un plazo de 10 días hábiles contados desde la notificación del recurso para resolver pudiendo confirmar la resolución recurrida o modificarla si estima que hay antecedentes para ello, mediante resolución debidamente fundada. Le corresponderá al Fiscal que investigó, efectuar la notificación de esta resolución a las partes involucradas.

Si la sanción aplicada en la resolución recurrida es la terminación del contrato de trabajo de una autoridad superior de la Universidad, la Comisión, dentro el plazo de 5 días hábiles elevará un informe al Consejo Directivo de la Universidad, quien, en sesión ordinaria o extraordinaria según determine, conocerá y resolverá en última instancia el recurso de reconsideración presentado.

**Artículo 36. COMUNICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN FINAL.** Una vez vencido el plazo para interponer el recurso de reconsideración sin que se hubiese presentado ninguno, o resuelto éste, la resolución final, además de ser notificada a las partes, será informada por el Fiscal a la Oficina de Registro Académico, a la Dirección de Recursos Humanos y/o a la Decanatura del denunciado, para que se proceda al registro de las sanciones o medidas aplicadas en la hoja de vida del sancionado, y se adopten las demás medidas administrativas, académicas o laborales que correspondan.

Las resoluciones que contemplen la expulsión de un estudiante se formalizarán mediante Decreto de Rectoría, pero tendrán vigencia desde la fecha de la Resolución, debiendo ésta ser informada a la Secretaría General para su registro y a las unidades académicas correspondientes.

Finalmente, el expediente respectivo será remitido a Secretaría General para su correspondiente archivo.



## TITULO X “DISPOSICIONES FINALES”.

**Artículo 37:** Si en cualquier etapa del proceso regulado en este reglamento, se determinara que la denuncia se ha presentado de mala fe, esto es, con actitud fraudulenta o de engaño, adoptada con ánimo de perjudicar a la otra parte o que se han aportado datos o declaraciones falsas con el mismo objetivo, el Fiscal podrá aplicar a los responsables alguna de las medidas establecidas en este Reglamento o Reglamento de Disciplina del

Alumno de la Universidad Del Desarrollo. Lo anterior es sin perjuicio de las acciones que pueda ejercer el afectado por la denuncia falsa o maliciosa, ante los Tribunales de Justicia.

**Artículo 38:** No se registrarán por el presente Reglamento, las conductas constitutivas de los delitos de violación o abuso sexual tipificados en nuestra legislación en los artículos 361, 365 y 366 del Código Penal, respectivamente, debiendo la víctima interponer, en tales casos, la denuncia correspondiente en Fiscalía.

Lo anterior, es sin perjuicio del compromiso de la Universidad de aportar todos los antecedentes que tenga en su poder; y de otorgar la orientación legal, apoyo social, médico, psicológico y académico que requiera el afectado.

La Universidad, además podrá adoptar las medidas y sanciones que estime procedentes, conforme al presente Reglamento y al Reglamento de Disciplina de la Universidad, en los casos que algún miembro de la comunidad universitaria sea condenado por los órganos judiciales respectivos, por la comisión de alguno de estos delitos, conforme al Reglamento de Disciplina de la Universidad.

**Artículo 39:** Ante hechos cometidos por un prestador de servicios externo (contratista, subcontratista o dependientes de éstos), además de las sanciones establecidas en el presente reglamento, se aplicarán las medidas o efectos que contemplen los convenios, contratos o normativa que regulen su relación directa o indirecta con la Universidad.

**Artículo 40:** Tratándose de los campos clínicos y centros de prepráctica o práctica, ante hechos en que tuviera la calidad de denunciado una persona vinculada laboralmente a ellos o que les preste servicios, la Universidad notificará del inicio de la investigación y su resultado al Director o autoridad correspondiente del establecimiento, para los efectos que procedan. De la misma forma, se notificarán las medidas que la Universidad hubiera adoptado para los fines pertinentes.

Lo anterior, es sin perjuicio de aplicar las medidas o efectos que contemplen los convenios o normativa que regulen la relación del establecimiento con la Universidad.

**Artículo 41:** Para los efectos de este Reglamento, los plazos serán siempre individuales y de días hábiles. No se considerarán hábiles los sábados, domingos, festivos, periodo de vacaciones de invierno si corresponde según el calendario académico del programa, el periodo comprendido entre el 1° de enero y el último día de febrero de cada año, y los feriados académicos.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán acordar, por cualquiera medio, iniciar la investigación durante estos periodos, dejándose constancia de ello en el expediente.

Por la naturaleza de los hechos, las investigaciones iniciadas con anterioridad a estos periodos de feriado o cierre de la Universidad, continuarán su curso hasta su conclusión, a menos que se decrete lo contrario por causas justificadas.

**Artículo 42:** Cualquier tema no regulado expresamente en el presente reglamento o las situaciones de excepción al mismo, serán resueltas por el Secretario General de la Universidad.

#### **TITULO X “DISPOSICIONES TRANSITORIAS”.**

**Artículo 43:** El presente Reglamento será aplicable para investigar hechos constitutivos de acoso sexual, violencia o discriminación de género entre los integrantes de la comunidad universitaria, denunciados con posterioridad a la entrada en vigencia de esta normativa.

**Artículo 44:** La Universidad procederá a implementar mecanismos de publicidad y difusión del presente Reglamento y de la política integral, que permitan su adecuado conocimiento e inteligencia por parte de toda la comunidad universitaria.

**Artículo 45:** El presente Reglamento regirá a contar de la fecha de su oficialización a través de Decreto de Rectoría. Sin perjuicio de lo anterior, las investigaciones que se hubiesen iniciado con anterioridad a esa fecha continuarán tramitándose conforme al Reglamento vigente a la fecha de su inicio.

