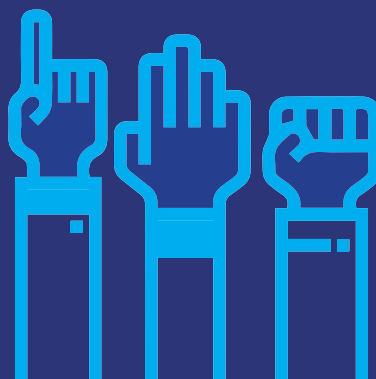


**POLÍTICA INTEGRAL
CONTRA EL ACOSO SEXUAL
VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN
DE GÉNERO**



ÍNDICE

1. ANTECEDENTES	página 3
2. OBJETIVOS	página 4
3. PRINCIPIOS RECTORES	página 5
4. GLOSARIO	página 6
MODELO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.	página 8
TÍTULO I: NORMAS GENERALES	página 9
I. OBJETIVO	página 9
II. ÁMBITO DE APLICACIÓN	página 9
III. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN Y LÍNEAS DE ACCIÓN	página 10
IV. UNIDAD DE IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.	página 14
MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN.	página 17
REGLAMENTO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.	página 18
TÍTULO I: NORMAS GENERALES	página 18
TÍTULO II: DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN	página 20
TÍTULO III: DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA	página 22
TÍTULO IV: DE LA INVESTIGACIÓN	página 24
TÍTULO V: DEL CIERRE DE LA INVESTIGACIÓN Y RESOLUCIÓN DEFINITIVA	página 26
TÍTULO VI: DEL SOBRESEIMIENTO	página 27
TÍTULO VII: DE LAS SANCIONES O MEDIDAS	página 28
TÍTULO VIII: DE LAS MEDIDAS	página 30
TÍTULO IX: DE LAS CIRCUNSTANCIAS MODIFICATORIAS DE RESPONSABILIDAD	página 32
TÍTULO X: DEL RECURSO DE RECONSIDERACIÓN	página 33
TÍTULO XI: DISPOSICIONES FINALES	página 34
TÍTULO XII: DISPOSICIONES TRANSITORIAS	página 35
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.	página 36

1.

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.

Con todo el trabajo realizado, finalmente una Comisión integrada por miembros de la Universidad con conocimientos en derechos humanos y perspectiva de género, procedió a redactar el presente documento que contiene nuestra política integral, los modelos de prevención, sanción e investigación, el Reglamento que regula el procedimiento de denuncias y un protocolo que contiene una versión simplificada del Reglamento y lineamientos claros para que toda la comunidad esté instruida de qué hacer, dónde dirigirse y qué derechos tiene frente a una situación de acoso sexual, violencia y discriminación de género.



2.

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 las víctimas, 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 jurídico, 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.

3.

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.

4. GLOSARIO

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.

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.

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.

Modelo de Prevención: Son las medidas, acciones y estrategias adoptadas por la Universidad para la formación y capacitación de sus colaboradores, estudiantes y prestadores de servicios, en relación a la materia, y para promover una cultura y espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, con el fin de prevenir su ocurrencia y/o limitar su impacto o daño.

Modelo de investigación y sanción: Son las medidas adoptadas por la Universidad e incluidas en el Reglamento de denuncia contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género, para la investigación y sanción de estas conductas y la reparación a sus víctimas.

Víctima u ofendido: Es la persona que sufre un daño o un perjuicio, a causa de determinada acción constitutiva de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

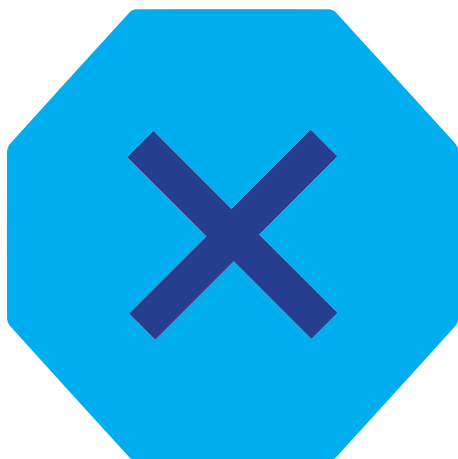
Agresor u ofensor: La persona que acosa sexualmente, agrede, discrimina, ofende, ataca, o atenta contra de la integridad física, psicológica, la dignidad, y/o la libertad de una o más personas, causándole consecuencias negativas a nivel psicológico, emocional o físico; y/o privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de sus derechos, incidiendo en las oportunidades laborales y/o rendimiento académico de la víctima.

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 considera 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.
- **Estudiantes:** Al estudiante de un programa de pre o postgrado, o de algún postítulo, diplomado, curso, seminario o actividad académica.

ca 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 pos-título, 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, parti-cipante, oyente u otro.
- **Prestador de servicios externo:** A las perso-nas que, sin pertenecer a la comunidad uni-versitaria, prestan servicios o desarrollan ac-tividades en la Universidad o en algún lugar en que la Universidad realice una actividad, en calidad de contratistas, subcontratistas o si-milares, y a los dependientes de éstos.



Reglamento de denuncias de acoso sexual, vio-lencia y discriminación de género: Cuerpo nor-mativo, cuyo objetivo principal es regular el pro-cedimiento las 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 san-ción, para así proporcionar una solución adecua-da a toda la comunidad universitaria dentro del ámbito de la propia institución.

Protocolo de actuación frente a denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género: Instrumento que contiene una versión simplificada del Reglamento de denuncia y de sus principales aspectos, como los derechos y garantías de los intervinientes, etapas del pro-ceso y los canales de información y denuncia, y que tiene por objeto garantizar que toda la co-munidad universitaria conozca de manera di-dáctica y clara las principales regulaciones sobre la materia, dónde acudir y qué derechos tienen.

Perspectiva de género: Cuando se habla de perspectiva de género, se hace alusión a una he-ramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino tam-bién por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

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.



TÍTULO I: NORMAS GENERALES

▶ I. OBJETIVO

La Universidad del Desarrollo busca promover una cultura y espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Para 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 promoción¹ y prevención² 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 seguimiento³.

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 Programas de Acción 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.

1 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.

2 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.

3 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.

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 anual 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) Generar acciones comunicacionales y organizar actividades en fechas conmemorativas, específicas en torno a temas de derechos humanos, violencia y discriminación de género.
- b) 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:

- Divulgación de situaciones que constituyen acoso sexual, desde las formas más leves hasta las más graves, para desnaturalizar la violencia sexual.

- Información dirigida a personas que cuestionan si sus propias conductas son definidas como acoso sexual.
- Difusión de los derechos de las víctimas.
- 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.

- c) 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.
- d) La Dirección de Operaciones de la Universidad, incluirá dentro de los procesos de licitación toda la información relativa a esta política integral, sus modelos y toda la normativa sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género existente en esta casa de estudios. Además, la normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género, será incorporada expresamente en los contratos que se celebren.
- e) 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.

- f) SG velará por el cumplimiento de la obligación establecida en las letras d) y e).
- g) 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.

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

Estas capacitaciones 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.

- b) Se gestionará la suscripción de convenios de cooperación con Universidades, centros de estudios, organizaciones de la sociedad civil, asociaciones gremiales, e instituciones públicas o privadas para efectos de especialización en materia de derechos humanos, violencia y discriminación de género.

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.

- 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 anual 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) La Unidad de Implementación coordinará con las distintas unidades de la Universidad, la realización, al menos 1 vez al año, de una instancia como método de investigación cualitativa, con el objeto de recopilar opiniones de diversos estamentos y obtener información relevante sobre situaciones que aquejan a la comunidad universitaria en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- b) La Unidad de Implementación coordinará la realización anual de encuestas online y se enviarán formularios dirigidos a toda la comunidad universitaria, sobre estos temas de interés.
- c) SG 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.

- d) 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 constituti-

vas 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 deberá incorporar la política integral en los procesos de inducción institucional para los estudiantes.
- b) Se deberá incluir la política integral en los procesos de inducción institucional de nuevas contrataciones.
- c) 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 y discriminación de género y procedimiento de denuncia de estas conductas conforme a la política.

➤ IV.

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 llevará a cabo la implementación del modelo de prevención, coordinará las capacitaciones y apoyará 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, proporcionan-

do ambientes seguros, libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

La Unidad de Implementación estará integrada por:

1. Persona que ocupe el cargo de Secretario General, quien la presidirá
2. Persona que ocupe el cargo de Vicerrector de Pregrado.
3. Persona que ocupe el cargo de Director de Recursos Humanos.
4. Persona que ocupe el cargo de Director de Experiencia y Desarrollo Estudiantil.
5. Persona que ocupe el cargo de Director de Postgrado.
6. Dos personas que representen a la Vicerrectoría de Investigación y Doctorados.
7. 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 facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de su misión.

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

- a.** Realizar un diagnóstico anual que permita identificar 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 ya existentes en las distintas unidades y departamentos de la Universidad.



MODELO

DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN.

El siguiente modelo está compuesto por:

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



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

TÍTULO I: "NORMAS GENERALES"

Artículo 1. OBJETIVO. El presente reglamento tiene por objetivo principal 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.

Todo esto, 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 desa-

rollan 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.

Si las personas involucradas en la situación de acoso sexual, (denunciante y denunciado), fueran colaboradores con contrato de trabajo con la Universidad, todo lo relativo a la denuncia, procedimiento de investigación y sanción, será regulado por lo dispuesto en el Título XIV del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Artículo 3. DEFINICIONES. Para efectos de este Reglamento y su protocolo, se entiende por:

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.

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.

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.

Víctima u ofendido: Es la persona que sufre un daño o un perjuicio, a causa de determinada acción constitutiva de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Agresor u ofensor: La persona que acosa sexualmente, agrede, discrimina, ofende, ataca, o atenta contra de la integridad física, psicológica, la dignidad, y/o la libertad de una o más personas, causando 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 de la víctima.

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:** Al estudiante de un programa de pre o postgrado, o de algún 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 tienen 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 o ésta sea requerida en conformidad a la legislación vigente.

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

Se procurará mantener la confidencialidad en todas las instancias y etapas del procedimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, no es posible asegurar la confidencialidad de manera absoluta, ya que muchas veces su divulgación puede ser necesaria, por ejemplo:

- Cuando la ley, un tribunal o Fiscalía lo requiera.
- Cuando sea necesario para proteger los intereses de todos los involucrados.

- 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 resolución a que haya lugar, 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.

TÍTULO II:

“DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN”

El objetivo de esta unidad es generar distintas instancias para los miembros de la comunidad universitaria, encargándose de crear espacios seguros que otorguen confianza y protección para la recepción de denuncias ante conductas que sean constitutivas de acoso sexual, violencia o discriminación de género.

Esta unidad, entre otras funciones, llevará adelante la investigación para el esclarecimiento de los hechos denunciados, basado en las normas del debido proceso, y en los principios de proporcionalidad, igualdad y equidad de género, protección de las víctimas y no revictimización.

Además, velará por la protección de la víctima desde la presentación de la denuncia, así como también se encargará de dar seguimiento al cumplimiento de la sanción establecida como consecuencia de la investigación y reparación de la víctima.

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

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

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

- **1. Unidad de Denuncia y Acompañamiento**, encargada de la recepción de las denuncias, y del acompañamiento a la misma, durante todas las instancias que puedan tener lugar.

Esta unidad contará con personal con conocimientos en derechos humanos y perspectiva de

género, para dar estricto cumplimiento a su cometido.

Esta unidad al ser el primer medio de acercamiento con la víctima, 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 jurídico, según corresponda.

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 víctima o 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 encargada de la investigación de las denuncias presentadas por hechos constitutivos de AVD y de proponer, cuando proceda, a declarar su no culpabilidad de los hechos denunciados o las sanciones correspondientes. El Fiscal estará dotado de la debida independencia, y de los recursos humanos y presupuestarios suficientes para desarrollar sus funciones, además de estar capacitado y de contar con conocimientos en derechos humanos y perspectiva de género.

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, y a los principios de proporcionalidad, igualdad y equidad de género, protección de las víctimas y no revictimización.



TÍTULO III: "DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA"

Artículo 5. LA DENUNCIA. Es la comunicación verbal o escrita que realiza la víctima o un tercero, de que se ha cometido una conducta constitutiva de acoso sexual, violencia y discriminación de género, y que involucre a miembros de la comunidad universitaria.

Cualquier persona podrá denunciar actos que sean constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación de género de que haya sido víctima o tome conocimiento. Para dar curso a una denuncia presentada por un tercero, se requiere la ratificación escrita y firmada por la presunta víctima.

La denuncia deberá ser presentada en la Unidad de Denuncia y Acompañamiento, quien podrá adoptar las medidas que necesarias para la debida protección de la víctima.

Las denuncias sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género se mantendrán en reserva hasta que termine la investigación, de manera tal que las personas denunciantes y denunciadas podrán tener pleno acceso a todas las piezas de la investigación, sólo una vez que ésta concluya la investigación.

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

Artículo 6. CONTENIDO DE LA DENUNCIA. La denuncia podrá realizarse en forma **verbal o escrita, de manera presencial o por correo electrónico** y 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 tuvieren 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.

Con todo, aun cuando la denuncia no cuente con toda la información requerida, la Unidad de Denuncia y Acompañamiento deberá entregar copia de ella al denunciante haciendo constar la fecha de su recepción, y remitirá los antecedentes a la Comisión de Revisión con copia al Secretario General, para que le dé curso en conformidad a este Reglamento.

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

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 proceder a convocar la constitución de la Comisión de Revisión, en adelante "la Comisión", citando por correo electrónico a sus integrantes, y además ponerlos en conocimiento de la denuncia y de sus antecedentes.

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. DE LA COMISIÓN DE REVISIÓN. La Comisión tiene por objeto analizar la denuncia y los antecedentes presentados por la víctima para disponer la realización de una investigación o desestimar la denuncia cuando resulte evidente que los hechos denunciados no son constitutivos de conductas de acoso sexual, violencia o discriminación de género o no se enmarcan dentro de ellos o escapan al ámbito de su competencia.

Esta Comisión estará integrada por:

1. La persona que ocupe el cargo de Vicerrector correspondiente o quien designe, de la Vicerectoría de la cual dependa el denunciante y/o denunciado.

2. 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.
3. La persona que ocupe el cargo de Director de la Dirección de Experiencia y Desarrollo Estudiantil o quien designe.
4. 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 9. Actitudes que puede adoptar la Comisión frente al conocimiento de una denuncia. La Comisión individualizada en la cláusula anterior, tendrá un plazo de 3 días hábiles para reunirse y revisar los antecedentes recibidos, pudiendo dentro de dicho plazo solicitar mayores antecedentes o información adicional a las autoridades académicas o administrativas que estime pertinentes, o a la persona denunciante, y deberá adoptar alguna de las siguientes decisiones, la que deberá ser notificada en el plazo de 2 días hábiles de efectuada la sesión correspondiente.

- a) Disponer la instrucción de una investigación cuando la gravedad de los hechos denunciados así lo amerite, designando al Fiscal, quien estará dotado de la debida independencia y capacitado en derechos humanos y perspectiva de género.
- b) Desestimar la denuncia cuando resulte que los hechos denunciados no son constitutivos de acoso sexual, violencia o discriminación de género o no se enmarcan dentro de ellos o escapan al ámbito de su competencia. Dicha decisión debe ser fundada, constar por escrito y ser notificada a la parte denunciante.

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 víctima, disponer de las medidas de apoyo y/o provisionales, reguladas en el Título VII del presente reglamento.

TÍTULO IV: “DE LA INVESTIGACIÓN”

Artículo 10. INICIO DE LA INVESTIGACIÓN Y DERIVACIÓN AL FISCAL. Si la Comisión adopta la decisión de disponer la investigación, ésta deberá proceder a notificar al Fiscal de su designación, y a la víctima personalmente o por el medio preferente indicado en la denuncia, la resolución en la que conste dicha decisión y su fundamento.

El Fiscal dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde la notificación de su designación, deberá aceptar su cargo y dictar una resolución dando inicio a la investigación, la que se notificará al denunciado. Dicha resolución contendrá la descripción detallada de los hechos denunciados y fijará día, hora y lugar para la realización de la audiencia de descargos.

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

Artículo 11. IMPUGNACIÓN DE LA PERSONA DEL FISCAL. Denunciante o denunciado podrán, dentro del plazo de 2 días hábiles contados desde la notificación del inicio de la investigación, impugnar a la persona del Fiscal, ante la Comisión de Revisión, cuando estime que concurre en él algún conflicto de interés que le reste imparcialidad en la investigación.

La impugnación debe indicar la o las causas que se estima concurren, mediante un escrito dirigido a la Comisión de Revisión, quien resolverá dentro del plazo de 2 días hábiles contados desde la recepción. En caso de que la causa sea acogida, la misma resolución deberá contener el nombramiento 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 12. AUDIENCIA DE DESCARGOS. A esta audiencia deberá asistir personalmente el denunciado a prestar declaración 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 13. FACULTADES DEL FISCAL. El Fiscal tendrá amplias facultades para proceder al desarrollo de su cometido, estará investido de la debida independencia y contará con conocimientos en derechos humanos y perspectiva de género.

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

El Fiscal a cargo de la investigación podrá designar un Actuario o Ministro de Fe, quien estará 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 14. 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 funda-

da del Fiscal, si existen diligencias pendientes, u otras razones que a su juicio lo justifiquen, lo que deberá ser comunicado a los intervinientes del proceso.

Artículo 15. 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, dejando constancia de ello en el expediente.

El Fiscal realizará un análisis de los hechos, recopilando toda la información y pruebas que fuere posible obtener o que las partes presenten en sustento de sus alegaciones o defensas.

El expediente se llevará foliado correlativamente en números y se formará con todas las declaraciones, actuaciones, diligencias, documentos y registros que se acompañen, en orden cronológico.

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 16. AUDIENCIA EXTRAORDINARIA. Si durante la investigación aparecieran 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 17. CITACIONES. El Fiscal podrá realizar las citaciones a que haya lugar en el proceso,

tanto al denunciado, como a la presunta víctima 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.

La comparecencia de las partes y de cualquier miembro de la comunidad universitaria que sea citado a declarar será obligatoria, su negativa o ausencia injustificada, será sancionada con la medida de 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 18. 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.

TÍTULO V: "DEL CIERRE DE LA INVESTIGACIÓN Y RESOLUCIÓN DEFINITIVA"

Artículo 19. 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 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 o aplicar medidas.

Artículo 20. 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. Pruebas recibidas.
3. Decisión fundada.
4. La o las sanciones y medidas que se aplicaran, si procede.
5. Personas a las que se deba notificar para efectos de comunicar la decisión, junto a las instrucciones para su ejecución.

Artículo 21. 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 por carta certificada enviada vía 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.

Notificada la resolución tanto denunciante, como denunciado podrán pedir acceso a todas las piezas de la investigación, sin perjuicio de los dispuesto en la ley N°19.628.

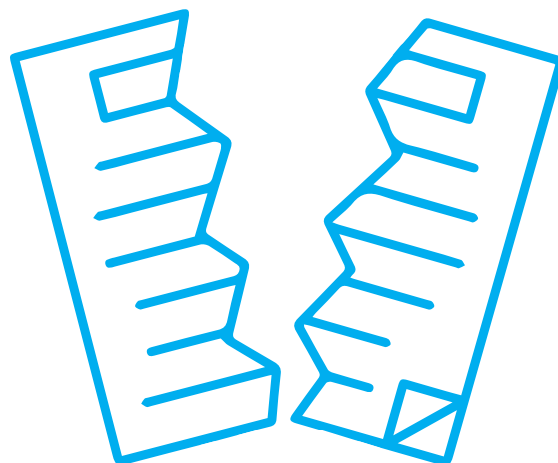
TÍTULO VI: “DEL SOBRESEIMIENTO”

Artículo 22: El sobreseimiento definitivo se determinará por el Fiscal:

- a) Cuando del mérito de los antecedentes aparezca que los hechos investigados no constituyen casos 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 víctima de los hechos denunciados.

Artículo 23: 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.



TÍTULO VII: "DE LAS SANCIONES O MEDIDAS"

Artículo 24. 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:

1. Se le informará de los resultados de la investigación.
2. Podrá darse término anticipado al contrato de prestación de servi-

cios 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.

Asistencia obligatoria a clases o talleres para la formación y educación en temáticas de acoso sexual, violencia o discriminación de género.

TÍTULO VIII: "DE LAS MEDIDAS"

Artículo 25. 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 de la víctima o de la Unidad de Denuncia y Acompañamiento podrá disponer, de manera gratuita, de medidas de apoyo que aseguren la atención y asesoramiento adecuado de las víctimas, 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 a sus conocimientos técnicos pueda asesorar acerca de la aplicación de estas medidas.

Conforme a lo anterior, la Universidad pone a disposición de las víctimas 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 las víctimas 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: Las víctimas 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 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) Entregar a la víctima acceso a una adecuada asesoría jurídica, que le permita conocer y defender sus derechos.
- d) Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención para las víctimas y la comunidad educativa afectada, dentro de la Universidad.

Artículo 26. DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN PROVISIONALES. Las medidas de protección son aquellas que tienen por finalidad velar por la seguridad de la víctima, especialmente durante la investigación, amparándola en su derecho a desempeñarse en espacios libre de AVD.

En cualquier etapa del proceso, la Comisión o el Fiscal, de oficio o a petición de parte, según la gravedad de los hechos, podrán disponer de medidas provisionales, tendientes a asegurar los resultados de la investigación y/o a resguardar la protección de los afectados, velando porque la medida adoptada no viole derechos amparados por la ley.

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 el denunciado, en conformidad y bajo condición de lo señalado en el artículo 12 del Código del Trabajo.
- Suspensión provisional de labores o actividades académicas del denunciado, con o sin derecho a remuneración u honorarios.
- 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 presunta víctima.
- Extensión de plazos para re corrección de evaluaciones de la presunta víctima.
- Reducción de carga académica para la presunta víctima.
- Reubicación de curso, sección o rotación para la presunta víctima o denunciado.
- Anulación de inscripción de asignaturas o suspensión de estudios fuera de plazo.
- Prohibición de contacto entre la presunta víctima y el denunciado 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 27. DE LAS MEDIDAS DE REPARACIÓN. Las medidas de reparación son aquellas que están dirigidas a minimizar los impactos del acoso sexual, la violencia y discriminación de género.

El Fiscal podrá proponer a la Comisión y ésta determinar, una o más de las siguientes medidas de reparación, siempre consultada previamente a la víctima:

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 entre el responsable y la víctima, o bien, decretarse 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 y siempre consultada previamente a la víctima.

TÍTULO IX: “DE LAS CIRCUNSTANCIAS MODIFICATORIAS DE RESPONSABILIDAD”

Artículo 28: Las sanciones o medidas determinadas, podrán modificarse si concurrieren circunstancias **atenuantes o agravantes** de responsabilidad.

Artículo 29: Son circunstancias **atenuantes**, entre otras:

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

Artículo 30: Son circunstancias **agravantes**, entre otras:

- La reiteración o reincidencia de conductas reguladas en este reglamento o su protocolo;
- La existencia de más de una víctima;
- Actuar concertadamente con una o más personas;
- La no comparecencia injustificada a las citaciones que realice el Fiscal;
- Que la víctima tenga discapacidad física o mental, ya sea permanente o temporal;
- Incumplir la o las medidas de protección que se impongan en conformidad a este reglamento;
- Incumplir las medidas de protección.
- 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.
- Realización de actos intimidatorios, coactivos o que impliquen hostigamiento durante la investigación, tanto respecto de la víctima como de los intervinientes en calidad de testigos.

TÍTULO X: "DEL RECURSO DE RECONSIDERACIÓN"

Artículo 31: 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 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.

Para efectos de este recurso, denunciante y denunciado podrán pedir acceso a todas las piezas de la investigación, sin perjuicio de los dispuesto en la ley N°19.628.

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 32. 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 será informada por el Fiscal a la Oficina de Registro Académico, a la Dirección de Recursos Humanos y/o a la Decanatura respectiva, 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 archivo.



TÍTULO XI: “DISPOSICIONES FINALES”

Artículo 33: El desistimiento de la denuncia por parte de la víctima pondrá fin a la investigación que se hubiera iniciado y a las medidas provisionales que se hubieran decretado, a menos que la Comisión de Revisión estime conveniente continuar con la investigación y/o con las medidas decretadas.

Artículo 34: Si en cualquier etapa del proceso regulado en este reglamento, se determinara que la denuncia se ha presentado con 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. 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 35: No se registrarán por el presente Reglamento ni su protocolo, 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, 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 36: 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 37: 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 38: Para los efectos de este Reglamento, los plazos serán siempre individuales y de días hábiles. No se considerarán hábiles los días 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.

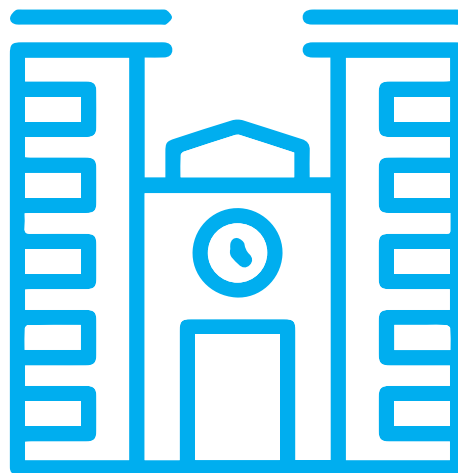
Artículo 39: Cualquier tema no regulado expresamente en el presente reglamento o las situaciones de excepción al mismo, serán resueltas por el Secretario General de la Universidad.

TÍTULO XII: “DISPOSICIONES TRANSITORIAS”

Artículo 40: 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 41: 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 42: 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.



PROTOCOLO DE
**ACTUACIÓN FRENTE A
DENUNCIAS DE ACOSO
SEXUAL, VIOLENCIA Y
DISCRIMINACIÓN
DE GÉNERO.**

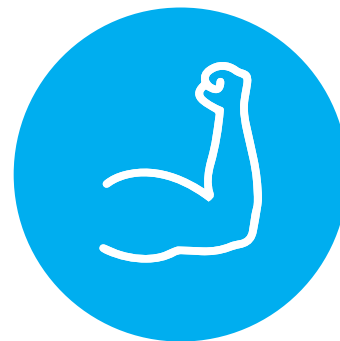


NUESTRA MISIÓN

La Universidad del Desarrollo tiene dentro de sus misiones el construir espacios seguros, libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, siendo este tema una de sus constantes preocupaciones.

En atención a lo anterior, la UDD asumió el compromiso de velar para que las relaciones entre las personas que integran la comunidad universitaria sean desarrolladas en un marco del trato igualitario, por lo que rechaza todo tipo de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Sin embargo, tenemos muy clara la problemática actual y transversal sobre estos temas, frente a los cuales la UDD actúa, y ha elaborado el siguiente protocolo que forma parte de nuestra política integral contra el acoso sexual, violencia y discriminación de género.



NUESTROS PRINCIPIOS

- 1. 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.
- 2. No revictimización:** Prohibición de realizar preguntas irrelevantes para la investigación o que afecten su intimidad, repeticiones innecesarias o cuestionamientos a su relato, exposición pública o responsabilización por los hechos denunciados.
- 3. 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.
- 4. 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.
- 5. Proporcionalidad:** Toda investigación que derive en la imposición de sanciones disciplinarias, resultará en la adopción de medidas idóneas, necesarias y proporcionadas para la protección de la víctima, garantizando el cese y no repetición del acoso, violencia o discriminación de género y la no afectación desproporcionada a la parte denunciada.
- 6. 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.

7. **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 involucrados.
8. **Denuncia:** Cualquier integrante de la comunidad universitaria puede denunciar los casos de acoso sexual, violencia o discriminación de género de que sea víctima.
9. **Acceso:** Se velará porque la atención y asesoramiento a las víctimas de acoso, 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.
10. **Cooperación:** Todos los integrantes de la comunidad universitaria se encuentran obligados a cooperar con las investigaciones, debiendo además concurrir a las citaciones que se hagan en calidad de testigos.
11. **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.

CONOCE TUS DERECHOS

El **acoso sexual**, la **violencia** y **discriminación de género** en todos sus ámbitos son conductas que atentan contra la dignidad de los miembros de nuestra comunidad universitaria, y por lo mismo son tajantemente rechazadas por la UDD.

En este contexto, como Universidad nos comprometemos a que:

- Te escucharemos.

- Te daremos espacio para hablar dejando fuera los reproches, la vergüenza y el temor a posibles repercusiones.

- Te trataremos dignamente.

-
- Te protegeremos y evitaremos tu exposición reiterada y revictimización.
-
- Respetaremos tu orientación sexual.
-
- Respetaremos tu identidad de género.
-
- Respetaremos y haremos uso de tu nombre social si así lo requieres, conforme al instructivo existente.
-
- Tendremos a tu disposición canales tendientes a una ayuda eficiente.
-
- Te daremos ayuda y consejos de forma confidencial.
-
- Tendrás apoyo psicológico, médico, social, jurídico y académico.
-
- Podrás solicitar la adopción de medidas provisionales tendientes a resguardar tu integridad y medidas reparatorias con el objeto de minimizar los impactos del acoso sexual, violencia y discriminación de género.
-
- Podrás denunciar por cualquiera de los canales habilitados.
-
- Podrás aportar antecedentes y conocer los avances de tu denuncia y de la investigación que se realice.
-
- Impulsaremos y daremos curso progresivo a las investigaciones, asegurando se realicen con celeridad y sin dilaciones injustificadas.
-
- Podrás tener acceso a la investigación realizada una vez concluya.
-
- Serás notificado de la resolución definitiva que se imponga en el proceso.
-
- Podrás formular recurso de reconsideración contra la resolución definitiva que se imponga en el proceso.
-

CONCEPTOS QUE NECESITAS CONOCER

¿Qué es 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, 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.

➤ 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 o chistes de carácter sexual efectuados directamente a una persona.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.
- Invitaciones reiteradas a iniciar una relación 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.
- 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, 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.

¿Cuándo no podemos hablar de acoso sexual?

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

¿Qué es 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 A 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.

¿Qué es discriminación de género?

Es 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.

¿Qué se entiende por víctima u ofendido?

Es la persona que sufre un daño o un perjuicio, a causa de determinada acción constitutiva de acoso sexual, violencia o discriminación de género.

¿Qué se entiende por agresor u ofensor?

La persona que acosa sexualmente, agrede, discrimina, ofende, ataca, o atenta contra de la integridad física, psicológica, la dignidad, y/o la libertad de una o más personas, causándole 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 de la víctima.

¿Qué se entiende por comunidad universitaria?

Para efectos de esta normativa, se entiende por comunidad universitaria, aquella integrada por todos los miembros de la universidad, es decir, colaboradores, estudiante, ex alumnos y prestadores de servicios externos.

¿Qué se entiende por estudiante?

Al estudiante de un programa de pre o postgrado, o de algún 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.

¿Qué se entiende por 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.

¿Qué se entiende por colaborador?

Se entiende por colaborador a todo el personal de la Universidad, con contrato de trabajo.

También se considera 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.

¿Qué se entiende por prestador de servicios externo?

Se entiende por 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.

SOBRE LA DENUNCIA

¿Quién puede presentarla?

Miembros de la comunidad universitaria por hechos constitutivos de acoso sexual, violencia o discriminación de género 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.

También se extiende 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.

¿Qué ocurre en una situación de acoso sexual entre colaboradores con contrato de trabajo?

Todo lo relativo a la denuncia, procedimiento de investigación y sanción, será regulado por lo dispuesto en el Título XIV del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

¿Ante quién se presenta?

Ante la Unidad de Denuncia y Acompañamiento, unidad encargada de la recepción de las denuncias y del acompañamiento. Integrada por personal capacitado y con formación en derechos humanos y perspectiva de género.

¿Cómo se presenta?

La denuncia se puede presentar en forma verbal o escrita conforme al formulario de denuncia que se encuentra en la página web de la oficina de apoyo, la cual se puede presentar presencialmente o vía correo electrónico.

➤ Formulario

<https://denunciayacompanamiento.udd.cl/>

Los canales formales de comunicación son:

UNIDAD DE DENUNCIA Y ACOMPAÑAMIENTO SANTIAGO:

 +56225785666

 udasantiago@udd.cl

Campus RESB, Avenida plaza 680,
Las Condes. Edificio K3.

UNIDAD DE DENUNCIA Y ACOMPAÑAMIENTO CONCEPCIÓN:

 412686999

 udaconcepcion@udd.cl

Ainavillo 456.

En el caso de la denuncia verbal, se levanta un registro escrito que contemple los datos enunciados, en presencia del denunciante, quien debe firmarlo junto con la persona que la recibiere.

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

¿Qué ocurre una vez que se recibe?

La persona de la Unidad de Denuncia y Acompañamiento que reciba la denuncia remitirá los antecedentes a la Comisión de Revisión, quien analizará la denuncia y los antecedentes presentados por la víctima y determinará si dispone la realización de una investigación o desestima la denuncia cuando los hechos denunciados resulten no ser constitutivos de conductas de acoso sexual, violencia o discriminación de género o no se enmarquen dentro de ellos o escapen al ámbito de su competencia.

¿En qué consiste el procedimiento de investigación?

1. Se inicia con la resolución de la Comisión de Revisión, en la que se dispone la investigación de los hechos denunciados, se designa al Fiscal, lo que se notifica a las partes.
2. Una vez aceptado el cargo por el Fiscal, éste deberá dictar una resolución en la que se da inicio a la investigación y fijará día, hora y lugar para la audiencia de descargos, la que tiene por finalidad que el denunciado preste declaración, presente sus descargos y aporte pruebas.

El Fiscal tendrá amplias facultades para proceder al desarrollo de su cometido, estará investido de la debida independencia y contará con conocimientos en derechos humanos y perspectiva de género.
3. Todo el proceso de investigación deberá realizarse en los plazos señalados en el reglamento de denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género. También se podrá disponer medidas de apoyo y protección para la víctima.
4. Una vez vencido el plazo de investigación o agotada ésta, el Fiscal declarará cerrada la investigación, lo que deberá ser informado a los intervinientes del proceso y procederá a evacuar su informe debidamente fundado a la Comisión de Revisión.
5. La Comisión de Revisión deberá dictar una resolución definitiva que contendrá la decisión resultante de la investigación, en orden a declarar su no culpabilidad de los hechos denunciados o sancionar, de manera que esta comisión ratifica o modifica la propuesta contenida en el informe del fiscal. Esta resolución se notifica a los intervinientes.
6. El procedimiento considera una serie de medidas de apoyo, reparación y sanción, así como también un sistema de agravantes y atenuantes de responsabilidad.
7. Existencia de un recurso de reconsideración en contra de la resolución definitiva.
8. Vencido el plazo para la interposición del recurso, resuelto o sin que se hubiese presentado, la resolución definitiva será informada a todos los intervinientes, especialmente aquellos que deban proceder a ejecutar las sanciones impuestas.

¿Dónde encuentro la Política Integral de la Universidad y el Reglamento de Denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género?

Se encuentran publicados en la página web de la Universidad y a disposición de toda la comunidad universitaria para su consulta.

➤ Para acceder a ellos pincha aquí: sitio web

<https://www.udd.cl/dircom/web/Politica-Integral-Acoso-Sexual-Violencia-y-Discriminacion-de-Genero.pdf>

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

