

PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO NO SEXUAL, ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO, DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

17 de abril, 2025

Artículo 1.

Objetivo La Universidad Adolfo Ibáñez, en su compromiso con una formación que promueva la autonomía de las personas para adoptar sus decisiones en forma responsable, insta a que sus estudiantes desarrollen una personalidad basada en el uso de la libertad individual y el ejercicio de su responsabilidad personal.

En este contexto, la Universidad se ha propuesto promover una cultura de respeto mutuo e igualdad al interior de la comunidad universitaria, velando para que sus espacios sean seguros para todos quienes la integran, en el cual se respeten los derechos y la dignidad de todos los integrantes de la comunidad universitaria.

Adicionalmente, esta Casa de Estudios se ha planteado el desafío de desarrollar una política integral de prevención, que permita promover los valores que ella propicia y prevenir situaciones de acoso no sexual, acoso sexual, violencia de género, discriminación de género y cualquier otro tipo de discriminación arbitraria.

El presente protocolo de acción, en adelante el “protocolo”, tiene por objeto que la comunidad universitaria cuente con un sistema de atención oportuna e integral de denuncias de esta naturaleza y que, a su vez, asegure un debido proceso para quienes intervienen en él, con el fin de asegurar espacios libres de violencia y discriminación.

Artículo 2. Principios

La Universidad Adolfo Ibáñez reconoce la complejidad que revisten las conductas constitutivas de acoso no sexual, acoso sexual, violencia de género, discriminación de género y otro tipo de discriminaciones arbitrarias, y, en consecuencia, se compromete a velar en todo momento por la confidencialidad de los hechos de que tome conocimiento con ocasión de una denuncia por las conductas referidas.

Del mismo modo, la Universidad debe velar porque durante la investigación de los hechos, se resguarde respecto de la parte denunciada, la garantía constitucional consistente en la presunción de inocencia, en tanto ésta no sea desvirtuada, de manera de velar por la protección de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria involucrados.

Es por lo señalado, que se impondrá un deber de confidencialidad a las personas que intervengan en el procedimiento o tengan conocimiento del mismo por cualquier medio, quienes estarán obligados a guardar una estricta confidencialidad y reserva, no debiendo transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso. Quien no cumpla con este deber incurre en una infracción al presente protocolo, y podrá ser objeto de un proceso disciplinario al amparo de la normativa interna de la Universidad.

Están exceptuadas del deber de confidencialidad:

1. Las personas que están obligadas a canalizar la denuncia recibida a alguna de las autoridades u organismos señalados en el artículo 8 y para ese sólo efecto.
2. La autoridad que instruya la investigación o la Comisión Investigadora, una vez agotada la etapa investigativa y para el sólo efecto de comunicar el resultado de la misma a la parte denunciante o a la parte afectada, si fuera una persona distinta, y a la parte denunciada.
3. La persona denunciante o afectada, si fuera una persona distinta, y los testigos que han prestado testimonio en el proceso, quienes deberán, en todo caso, mantener estricta reserva de la identidad de la parte denunciada.

En cuanto al proceso de investigación, la Universidad velará que éste cumpla en todo momento con las garantías de un debido proceso, sujeto a los principios de celeridad en su tramitación, de no revictimización de la persona denunciante o afectada, de los testigos y de proporcionalidad en la sanción.

Las denuncias de acoso no sexual, acoso sexual, violencia de género, discriminación de género y discriminación arbitraria, deberán mantenerse en reserva hasta el término de la investigación. La persona denunciante y denunciada podrán tener pleno acceso a todas las piezas de la investigación solo una vez que ésta concluya, a excepción de poder solicitar copia de sus propias declaraciones.

Con todo, las persona denunciante y denunciada podrán solicitar, en cualquier momento, información general a la Universidad, respecto del estado de la investigación y las principales acciones realizadas, resguardándose, en todo caso, el desarrollo y avance de la investigación y sus fines.

La vulneración al principio de confidencialidad de parte de los intervinientes, testigos, o cualquier miembro de la comunidad universitaria que tenga conocimiento de un proceso que se esté llevando al amparo del presente Protocolo, incurrirá en infracción y podrá ser objeto de un proceso disciplinario al amparo de la normativa interna de la Universidad.

En la apreciación de los hechos denunciados, la Universidad deberá considerar especialmente los principios y garantías consistentes en la libertad de expresión y libertad de cátedra, principios fundamentales que esta Casa de Estudios se compromete a resguardar.

Artículo 3. Tratamiento de las funas

Considerando la complejidad que revisten las conductas de acoso no sexual, acoso sexual, violencia de género, discriminación de género y discriminación arbitraria, y el deber de la Universidad de brindar protección a todos los miembros de la comunidad universitaria, resguardando los principios de debido proceso y de presunción de inocencia, es que la Universidad promueve el uso de los distintos canales formales para presentar denuncias al amparo del presente protocolo y declara que las funas, esto es, toda manifestación de denuncia y repudio público contra una persona o grupo, no constituyen un mecanismo deseable para la solución de este tipo de conflictos al interior de la comunidad universitaria.

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, en caso de producirse una situación de funa, la Universidad ofrecerá apoyo psicológico a las personas involucradas que formen parte de la comunidad universitaria, si así lo solicitan.

Si una denuncia presenta como antecedente la existencia de una funa, ésta podrá ser considerada como un elemento de prueba en el proceso.

Artículo 4. Ámbito de aplicación

El protocolo debe ser respetado por toda la comunidad universitaria, y por tanto quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarios a personas que cursen programas de pre y postgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación, o cualquier otra función relacionada con la Universidad, en los términos que se establecen en el artículo 6° del presente protocolo.

Quedarán también sujetas al presente protocolo las personas que trabajen en la Universidad bajo el régimen de subcontratación, cuando se vean afectadas por una situación de acoso no sexual, acoso sexual, violencia de género, discriminación de género y discriminación arbitraria por parte de alguna de las personas señaladas en el inciso anterior. En caso que la Universidad reciba una denuncia por estas conductas en contra de una persona que se encuentra en régimen de subcontratación, aplicará el protocolo para el sólo efecto de investigar los hechos, de adoptar las medidas cautelares que estime pertinentes y de poner sus resultados en conocimiento del empleador, de manera que éste adopte las providencias que correspondan.

Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, las conductas de acoso sexual laboral, acoso laboral y violencia en el trabajo, serán investigadas conforme el procedimiento que establece el Código del Trabajo y el respectivo Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Artículo 5. Definiciones

Para efectos del protocolo se considerarán las siguientes definiciones:

1. Acoso no sexual:

1.1 Acoso no sexual:

Conducta indebida consistente en la agresión u hostigamiento reiterados, de cualquier naturaleza, no consentido por quien lo recibe, que es ejercida por cualquier medio entre un profesor o una profesora y estudiante, un profesor o una profesora y ayudante, ayudante y estudiante, personal de la Universidad y estudiante, o entre estudiantes, causando menoscabo, maltrato, humillación, o amenaza o perjuicio a la situación laboral o académica de quien lo recibe.

Para efectos del presente protocolo se entenderá que existe reiteración en la agresión u hostigamiento cuando, quien recibe alguna o ambas conductas manifiesta su malestar o molestia a su autor o autora, sin perjuicio de lo cual éste continúa aplicándola.

Podrán considerarse conductas de acoso no sexual, entre otras, las conductas reiteradas y no consentidas de: seguimiento, persecución, contacto no deseado a través de llamadas telefónicas, mensajes, correos electrónicos, redes sociales o regalos no deseados.

1.2 Acoso laboral

Conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (Ley N° 21.643).

2. Acoso sexual:

2.1. Acoso sexual laboral:

Consiste en que un trabajador de la Universidad realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por otro trabajador de la Universidad y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (Artículo 2° del Código del Trabajo).

El acoso sexual laboral se rige por las normas del Código del Trabajo y se regirá por el procedimiento previsto en el Código del Trabajo y en el respectivo reglamento interno, de orden, higiene y seguridad.

2.2. Acoso sexual (fuera del ámbito laboral):

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 si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.

Para efectos del presente protocolo se entenderá que no hay consentimiento por parte del destinatario, siempre que no exista un acuerdo de voluntades o una aceptación expresa de la conducta u oferta de carácter sexual. Para que exista consentimiento, éste debe ser libre, informado y específico en relación a aquello respecto de lo cual se ha consentido. En consecuencia, un “tal vez”, un “sí forzado”, el silencio o estar inconsciente, no constituye consentimiento.

Podrán ser constitutivas de acoso sexual, entre otras, las siguientes conductas: avances sexuales que resulten o no en contacto físico, contacto físico impropio no consentido, comentarios de connotación sexual dirigidos a una persona, hostigamiento de connotación sexual a través de llamadas telefónicas, mensajes, correos electrónicos, redes sociales u otro medio virtual, proposiciones de carácter sexual no consentidas, requerimientos sexuales a cambio de ofrecimientos de algún tipo de beneficio, compartir imágenes o grabaciones de actos sexuales o de connotación sexual sin el consentimiento de los involucrados, observación de personas en lugares privados como los baños o camarines, toda invitación o solicitud no deseada, implícita o explícita, vaya o no acompañada de

amenazas; toda mirada u otro gesto de carácter lascivo relacionado con la sexualidad; y todo contacto físico innecesario, como tocamientos, caricias, pellizcos o agresiones.

3. 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.

Podrán ser constitutivas de violencia de género, entre otras, las siguientes conductas: el acoso sexual, las bromas basadas en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, ridiculizar, ofender o menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial de las personas en razón de su sexo, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género y las agresiones físicas, verbales o través de redes sociales en razón del sexo, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género de una persona.

4. Discriminación de Género:

Cualquier distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Cualquier conducta de esta naturaleza que sea dirigida contra personas transgénero, no binarias y de género no conforme, también será constitutiva de discriminación de género.

Podrán ser constitutivas de discriminación de género, entre otras, las siguientes conductas: Efectuar bromas sexistas; Utilizar humor homófobo, lesbófobo, o transfóbico, Negarse deliberadamente a nombrar a una persona de acuerdo a su nombre social reconocido conforme a la normativa interna, ridiculizar o menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas en razón de su sexo, orientación sexual o identidad de género, ejercer conductas discriminatorias por razón del embarazo, la maternidad o paternidad de trabajadores/as o estudiantes o por el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo y dirigirse con maneras ofensivas a una persona en razón de su sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual.

5. Discriminación arbitraria:

Cualquier acto u omisión que genere un tratamiento diferenciado, que carezca de justificación razonable y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de la persona que lo recibe, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Podrán ser constitutivos actos discriminación arbitraria, entre otros, las siguientes conductas: el trato diferente e injustificado de carácter despectivo, impedir el ingreso por motivo de la raza o nacionalidad, aislar o desprestigiar a una persona por su origen racial o

étnico, su religión o convicciones, su discapacidad, su edad, su estado civil o condición social, y las descalificaciones en razón de alguno de los motivos indicados en la definición.

6. Violencia en el trabajo

Conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros (Ley N° 21.643)

Artículo 6. Alcances de la Potestad de Investigar y Sancionar

6.1. Ámbito personal

Quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones de acoso no sexual, acoso sexual (no laboral), violencia de género, discriminación de género y discriminación arbitraria, que sean realizados o que tengan como destinatarias a las personas que reúnan alguna de las siguientes condiciones:

1. Personas que cursen programas de pre y postgrado en la Universidad
2. Personas que desarrollen funciones de docencia, administración o investigación, que se encuentren vinculados a la Universidad a través de nombramientos, contratos de trabajo o a honorarios, u otros mecanismos de naturaleza similar.
3. Personas que desarrollen otras funciones relacionadas con la Universidad, tales como: ayudantes, becarios, conferencistas y visitantes; asistentes y personal de apoyo; y personas que desarrollen su práctica profesional dentro de la institución. A su vez quedan comprendidos en esta categoría los prestadores de servicios de aseo, seguridad, tecnología de la información, alimentación, y en general quienes provean sus servicios de manera permanente en dependencias de la Universidad.

6.2. Ámbito Espacial

Para ejercer la potestad de investigar y sancionar las conductas objeto del presente Protocolo, es necesario que éstas se desarrollen conforme a continuación se indica:

- a) **Dentro de los recintos institucionales**, se trate o no de espacios académicos o de investigación, tales como: salas de clases, oficinas, salas de reuniones, patios, laboratorios, casinos, gimnasios, estacionamiento, buses de la universidad, paraderos de buses al interior de la universidad, baños, camarines, cafeterías, entre otros, y siempre que intervenga como responsable o como persona afectada algún docente, investigador, personal administrativo, personas que desarrollen otras funciones relacionadas con la institución de educación superior, o alguno de sus estudiantes.

Se entenderá que una situación de acoso no sexual, acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria tiene lugar en un recinto universitario, tanto si ello ocurre dentro de las dependencias físicas en que se ubican las sedes universitarias, como si ocurre en el recinto virtual universitario, esto es, en plataformas o redes sociales que la Universidad utilice, sea para impartir educación a distancia o para desarrollar sus funciones laborales y administrativas.

b) Fuera de las dependencias institucionales:

b.1. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por la institución de educación superior, e intervenga como responsable o como persona afectada algún docente, investigador, personal administrativo, persona que desarrollen otras funciones relacionadas con la Universidad, o alguno de sus estudiantes.

b.2. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más docentes o investigadores o personal administrativo de la Universidad, e intervengan como responsables o como personas afectadas algún docente, investigador o personal administrativo.

b.3. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, e intervengan como responsable o como persona afectada algún docente, investigador o personal administrativo.

b.4. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, e intervengan como persona(s) afectada(s) y como responsable(s) estudiantes de la Universidad, cuando tales hechos o situaciones afecten el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de dichas instituciones de educación superior, o bien creen un entorno intimidatorio, hostil o humillantes en ellas.

Las situaciones de acoso no sexual, acoso sexual, violencia de género, discriminación de género o discriminación arbitraria que tengan lugar en redes sociales que, por su naturaleza perduren en el tiempo, se entenderán, para efectos del presente protocolo, cometidas en recintos universitarios, aun cuando los mensajes o imágenes constitutivos de acoso no sexual, acoso sexual no laboral, violencia de género, discriminación de género o discriminación arbitraria hayan sido enviados en días u horas en que no funciona la Universidad.

Tratándose de situaciones de acoso no sexual, acoso sexual, violencia de género, discriminación de género o discriminación arbitraria que ocurran entre miembros de la comunidad universitaria, independientemente del lugar o de la actividad en que ocurran, la Universidad podrá adoptar alguna de las medidas cautelares que establece el presente protocolo, si de la situación se genera un ambiente hostil para alguna de las personas involucradas.

Estas medidas serán decretadas por el Secretario General, quien podrá oír previamente a los involucrados, y podrán ser solicitadas no sólo directamente por la persona afectada, sino también a través del Ombuds y de las Direcciones de Asuntos Estudiantiles. La persona afectada podrá solicitar mantener la confidencialidad de su identidad, situación que será analizada en su mérito, velando resguardar por los derechos de todas las partes involucradas.

Asimismo, tratándose de situaciones de acoso no sexual, acoso sexual, violencia de género, discriminación de género, discriminación arbitraria o violencia en el trabajo que ocurran entre un miembro de la comunidad universitaria y un tercero ajeno a la Universidad, independientemente del lugar o de la actividad en que ocurran, la Universidad podrá adoptar alguna de las medidas cautelares que establece el presente protocolo, si de la situación se genera un ambiente hostil para quien forme parte de la comunidad de esta casa de estudios.

Artículo 7. Consultas y/o constancias

Cualquier miembro de la comunidad universitaria que tome conocimiento de un hecho que pudiere ser constitutivo de acoso no sexual, acoso sexual, violencia de género, discriminación de género o discriminación arbitraria, y desee efectuar consultas y/o dejar constancia de ello, podrá hacer una presentación a Secretaría General, a efecto que se analicen los antecedentes, se respondan preguntas, y se determinen medidas a adoptar, de ser pertinentes.

Las consultas y/o constancias se podrán presentar por escrito por cualquiera de los siguientes medios:

- a) Observatorio
- b) Ombuds
- c) Secretaría General
- d) Direcciones de Pregrado
- e) Dirección de Asuntos Estudiantiles
- f) Secretarías Académicas de Facultad o Escuela
- g) Dirección de Personas (si la persona denunciante tiene la calidad de trabajador/a)
- h) Canal de consultas y/o denuncias disponible en la página web institucional

Artículo 8. Denuncia

Cualquier miembro de la comunidad universitaria que sea persona afectada de acoso no sexual, acoso sexual, violencia de género, discriminación de género o cualquier otro tipo de discriminación arbitraria, o que reciba información seria y fundada acerca de algún hecho constitutivo de algunas de estas conductas, como también cualquier tercero ajeno a esta casa de estudios que tome conocimiento de algún hecho constitutivo de las mencionadas conductas, podrá denunciarlo por cualquiera de los siguientes medios:

1. Presencial ante el Observatorio, Ombuds, Secretaría General, Direcciones de Pregrado, Dirección de Asuntos Estudiantiles o Secretarías Académicas de Facultad o Escuela.
2. Por escrito al Observatorio, Ombuds, Secretaría General, Direcciones de Pregrado, Dirección de Asuntos Estudiantiles, Decanos o Secretarías Académicas de Facultad o Escuela.
3. A través del canal de consultas y/o denuncias disponible en la página web institucional.

Cualquiera sea el canal de denuncia, la persona denunciante deberá acompañar todos los antecedentes de que disponga, e indicar el medio por el cual desea ser contactado (de forma presencial, virtual, o por escrito).

En caso que un tercero ajeno a la Universidad desee presentar una denuncia, podrá realizarlo por cualquiera de los medios antes señalados, y tendrá el mismo tratamiento que las denuncias presentadas por integrantes de la comunidad universitaria.

El personal docente, administrativo y autoridades de la Universidad, que tomen conocimiento por cualquier medio de un hecho constitutivo de acoso no sexual, acoso sexual, violencia de género, discriminación de género o cualquier tipo de discriminación arbitraria, estarán obligados a denunciarlo a la Secretaría General o al Ombuds.

Se exceptúan de la obligación anterior, los profesionales psicólogos pertenecientes al Centro de Asesoramiento y Desarrollo Estudiantil (CADE) que, como parte de una consejería, tomen conocimiento por parte de un estudiante de situaciones de posible acoso y que la decisión de realizar o no la denuncia sea parte de dicho proceso terapéutico. No obstante lo anterior, aún estos profesionales estarán en la obligación de denunciar en caso que los hechos revistan caracteres de delito de acción penal pública, vale decir, cuya denuncia pueda presentarla cualquier persona.

Recibida una denuncia por alguna de las áreas indicadas en el artículo precedente, éstas deberán presentarla a Secretaría General en el plazo máximo de 2 (dos) días hábiles.

Recibida una denuncia por Secretaría General, ésta tendrá un plazo de 2 (dos) días hábiles para convocar a la Comisión de Admisibilidad. La citada Comisión analizará los antecedentes y determinará si la denuncia cumple o no con los requisitos para ser declarada admisible, o podrá desestimarla por no ser constitutiva de alguna de las conductas señaladas en el protocolo. Se entenderá como inadmisibile aquella denuncia en que los hechos denunciados no sean constitutivos de las conductas señaladas en el artículo 5°, o que ésta no contenga una identificación clara de la o las personas afectadas, o de la persona denunciada.

La Comisión de admisibilidad podrá solicitar mayores antecedentes para resolver la admisibilidad, previo a la sesión convocada.

Todo asunto será conocido y resuelto en una misma sesión, y la decisión será notificada a la parte denunciante en el plazo de 1 (un) día hábil, vía correo electrónico; y a la Secretaría General.

La declaración de inadmisibilidad no obsta a que los hechos sean sometidos a investigación por infracción de una normativa distinta a la contenida en el presente protocolo.

La Comisión de Admisibilidad estará integrada por el Secretario General; 2 estudiantes elegidos por las Federaciones de Estudiantes de cada campus – uno de los cuales deberá ser estudiante de Psicología-; un académico y un colaborador administrativo; estos últimos designados por el Comité de Ética y Cumplimiento.

La citada comisión podrá sesionar con al menos 3 integrantes; y las decisiones serán adoptadas por mayoría simple de los asistentes.

Los integrantes durarán 2 años en su cargo, y podrán ser reelegidos indefinidamente.

Declarada la admisibilidad de una denuncia, ésta será remitida al Secretario General, quien, dentro de los 3 (tres) días hábiles siguientes, y luego de analizados los antecedentes de que se disponga, podrá, mediante resolución, instruir un procedimiento de investigación con el objetivo de determinar eventuales responsabilidades disciplinarias; o bien, atendida su naturaleza, adoptar las medidas que estime pertinentes en orden a reparar o subsanar los hechos denunciados, pudiendo someter el caso a un proceso de mediación, como forma colaborativa de solución del conflicto.

La Secretaría General procurará que cualquier declaración que se preste en el contexto del presente protocolo, sea llevada a cabo en presencia de la Comisión Investigadora, procurando evitar declaraciones múltiples por parte de las presuntas personas afectadas y testigos, a través de entrevistas videograbadas, siempre que así lo consientan.

Tratándose de conductas de acoso laboral, acoso sexual laboral y violencia en el trabajo, será aplicable el procedimiento que establece el Código del Trabajo y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) para estos fines.

A solicitud de la parte denunciada, Secretaría General podrá iniciar un proceso en contra de la parte denunciante por denuncia maliciosa o temeraria. Se entenderá que una denuncia es maliciosa cuando quien la formula lo hace a sabiendas de su falta de razón o fundamento; y temeraria cuando quien la formula lo hace de manera manifiestamente imprudente. El sólo hecho de haberse desestimado la denuncia por declararse inadmisibile o por haberse en definitiva sobreseído o absuelto al denunciado, no constituye por sí misma denuncia maliciosa o temeraria.

La denuncia maliciosa o temeraria será considerada una infracción gravísima al deber de respeto en los términos del Código de Honor y del Código de Ética, según sea el caso.

Artículo 9. Registro

El Observatorio, Ombuds y Secretaría General llevarán un registro estadístico con todas las denuncias y consultas recibidas, sea que se instruya o no un procedimiento disciplinario de investigación. Este registro será confidencial.

Artículo 10. Investigación

La investigación será llevada adelante por una Comisión Investigadora integrada por un fiscal y un actuario en calidad de ministro de fe que serán preferentemente de distinto género, procurándose que uno de ellos sea profesional del área del derecho y el otro del área de la psicología, de manera que la persona afectada por una situación de las descritas en el artículo 5° tenga la posibilidad de elegir el género de quien sea designado

en calidad de fiscal investigador. Ambos miembros de la Comisión Investigadora podrán efectuar preguntas en las declaraciones.

Tanto fiscal como actuario que integren la Comisión Investigadora deberán estar capacitados en derechos humanos y perspectiva de género, y contarán con recursos humanos y presupuestario suficiente para desarrollar sus funciones.

La Comisión investigadora podrá solicitar la asesoría de personas expertas o peritajes psicológicos al CEAP, tanto a la persona afectada como a la denunciada. Los peritajes serán, en todo caso, voluntarios.

La Universidad deberá velar porque los miembros de la Comisión Investigadora cuenten con la experticia para llevar adelante este tipo de investigaciones.

Durante todo el proceso de investigación, la persona afectada por una situación de acoso no sexual, acoso sexual, violencia de género, discriminación de género o discriminación arbitraria, tendrá derecho a ser acompañado por la persona que determine, la cual estará igualmente sujeta al deber de confidencialidad que establece este protocolo.

La investigación no podrá exceder de veinte (20) días contados desde la aceptación del cargo, plazo que podrá ser prorrogado por el Secretario General por motivos fundados, por una sola vez, y con un límite máximo de diez (10) días adicionales.

La Comisión investigadora en la primera entrevista que realice tanto a la parte afectada como a la parte denunciada, deberá informar los derechos que le asisten, las etapas del proceso y las normas de procedimiento aplicables.

La Comisión investigadora citará personalmente o en modo virtual a la persona denunciada para ponerla en su conocimiento de la existencia de una denuncia en su contra, informar sus derechos, las etapas del proceso y normas de procedimiento aplicables, y para efectos de escuchar su versión sobre los hechos. La persona denunciada tendrá derecho a guardar silencio en su declaración ante la Comisión investigadora. La declaración podrá ser prestada en forma oral o por escrito, según determine la Comisión investigadora. La audiencia podrá llevarse en rebeldía de la persona denunciada en caso que, estando citado, no asista o no preste declaración.

La Comisión investigadora deberá abstenerse de investigar en caso de existir motivo fundado que pueda afectar su imparcialidad.

Con el objeto de resguardar la independencia e imparcialidad en todas las instancias del proceso, durante la investigación, los intervinientes podrán formular fundadamente al Secretario General, las causales de inhabilidad que afecten la imparcialidad de la Comisión Investigadora y solicitar su reemplazo. El Secretario General se pronunciará sobre esas razones, y si las acepta designará un nuevo fiscal investigador o actuario o se dispondrá que el inhabilitado se abstenga de participar de la decisión del asunto, según sea el caso. La resolución del Secretario General será notificada al solicitante.

La persona que sea designada en reemplazo en caso de acogerse la inhabilidad, deberá encontrarse debidamente capacitada en derechos humanos y perspectiva de género.

Las declaraciones serán registradas por escrito y firmadas por la persona declarante, o grabadas por cualquier medio de captación de la voz y en tal caso no será necesario transcribirlas. De todo lo anterior, se dejará constancia en acta y se almacenará en un soporte material o archivo electrónico. En todo caso, y a requerimiento del fiscal investigador, el denunciado deberá prestar su declaración por escrito, sin perjuicio de las demás diligencias que el fiscal investigador estime pertinentes decretar.

El fiscal investigador dispondrá de las más amplias facultades para realizar la investigación, se ajustará al principio de objetividad, y procurará llevar a cabo la investigación con perspectiva de género y considerando el estado psicológico de la persona denunciante o persona afectada. Todos los miembros de la comunidad universitaria están obligados a prestarle prontamente la colaboración que solicite.

Todo afectado por una investigación del fiscal investigador o el denunciante podrán pedir u ofrecer diligencias de prueba para respaldar sus pretensiones. El fiscal investigador tendrá amplia libertad para acoger o denegar dichas solicitudes u ofrecimientos por motivo fundado.

Durante el proceso de investigación las personas involucradas tendrán derecho a ser informadas acerca del estado de avance y etapas del proceso en los términos señalados en el presente protocolo.

Artículo 11. Cierre de la Investigación

Agotada la investigación, la Comisión Investigadora así lo declarará, proponiendo el sobreseimiento del proceso o formulando cargos a la parte denunciada, según corresponda, precisando la gravedad de la infracción y proponiendo una sanción.

Si no hubiere mérito, la Comisión investigadora propondrá al Subcomité de Acoso, Violencia de género y discriminación, el sobreseimiento de la investigación. El sobreseimiento podrá ser temporal o definitivo.

Asimismo, la Comisión investigadora podrá, siempre que la naturaleza del caso y el mérito de los antecedentes lo haga posible, derivar el caso al Ombuds, a efecto de generar una instancia de mediación entre las partes, velando así por una solución colaborativa. Los acuerdos que se alcancen entre los involucrados en la instancia de mediación serán vinculantes y se podrá exigir su cumplimiento forzado en caso de ser necesario. En tales instancias, las partes podrán acordar la aplicación de medidas de reparación, conforme lo dispone el presente protocolo.

La comisión investigadora podrá emitir su resolución al amparo del presente protocolo, o bien de conformidad con la normativa interna disciplinaria de la Universidad.

La resolución de la Comisión investigadora será notificada a las partes, quienes podrán concurrir a la audiencia respectiva en que el Subcomité de Acoso, Violencia de género y discriminación conozca del caso.

Las partes tendrán el plazo de cinco días contados desde el día siguiente de la fecha de la notificación para solicitar acceso a la carpeta de investigación, examinar ante el fiscal investigador las pruebas reunidas en la investigación y manifestar ante el

Secretario General la existencia de testigos a su favor, para efectos de su citación ante el Subcomité de Acoso, Violencia de Género y Discriminación. Asimismo, dentro de ese plazo podrá presentar observaciones o defensa a la resolución de la Comisión investigadora; como también podrá hacer presente al Secretario General sus razones para cuestionar la imparcialidad de uno o más miembros del citado Subcomité y solicitar su reemplazo.

Vencido el plazo anterior, el Secretario General fijará el día, hora y lugar de la sesión en que el Subcomité de Acoso, Violencia de Género y Discriminación conocerá el caso, notificándose a los intervinientes.

El Secretario General o quien éste designe citará a todas las personas que hayan de declarar ante el Subcomité señalado, por cualquier medio que garantice su recepción, incluyendo correos electrónicos.

El fiscal investigador concurrirá a la sesión a sostener los cargos formulados. En caso de impedimento podrá encomendar dicha función al actuario o a un asistente. Asimismo, podrán comparecer los demás intervinientes.

El fiscal investigador, el actuario, o su asistente, dará cuenta de los cargos, en presencia de los demás intervinientes que comparezcan a la audiencia.

El denunciado podrá designar en cualquier momento un representante.

Tanto la parte afectada como la parte denunciada podrán recurrir a grupos organizados y reconocidos por la Universidad, tales como la Secretaría Feminista (SEFEM) o la Defensoría Estudiantil, para que los representen o acompañen durante el proceso, quienes deberán resguardar la debida reserva y confidencialidad.

Artículo 12. Prueba

Los intervinientes podrán presentar durante el proceso todo tipo de pruebas, las cuales serán apreciadas conforme a las reglas de la sana crítica.

Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante, resulten indicios suficientes de que se han producido hechos constitutivos de acoso no sexual, acoso sexual, violencia de género, discriminación de género o discriminación arbitraria, corresponderá a la parte denunciada explicar los fundamentos de su actuación, de manera de acreditar que el acto o conducta obedeció a una motivación legítima.

La circunstancia de que el afectado por los hechos presumiblemente constitutivos de las conductas comprendidas en el presente protocolo forme parte de un colectivo o grupo tradicionalmente vulnerado en sus derechos, podrá ser considerada como un elemento de prueba en el proceso.

La declaración de la parte afectada podrá configurar plena prueba y desvirtuará la presunción de inocencia de la denunciada, en la medida que cumpla con los siguientes requisitos copulativos.

1. Credibilidad subjetiva: No existan antecedentes que pongan de relieve algún ánimo de odio, animosidad, animadversión, resentimiento, venganza u otro móvil espurio hacia el autor(a) de la conducta.

2. Credibilidad objetiva: Verosimilitud en base a datos objetivos con aptitud probatoria, en especial, de su testimonio y sus circunstancias, con coherencia interna, y que se vea corroborada por evidencia periférica, tales como, declaraciones de testigos de oídas, informes, entre otros (coherencia externa). Se tendrá en especial consideración si es un testimonio creíble, coherente en su esencia y relevancia, sin que resulte fantasioso o increíble conforme las máximas de la experiencia y lógica.

3. Persistencia en la incriminación: No existen modificaciones sustanciales en las declaraciones o relatos prestados por la persona afectada.

Artículo 13. Resolución

Las denuncias por acoso no sexual, acoso sexual no laboral, violencia de género, discriminación de género y de discriminación arbitraria serán conocidas y resueltas por un subcomité denominado “Subcomité de Acoso, Violencia de género y Discriminación”, el cual estará integrado por los siguientes miembros titulares, cada uno de los cuales tendrá tres (3) suplentes: un (1) Decano(a), quien lo presidirá y tendrá voto dirimente; un (1) alumno(a) regular de una carrera y dos (2) académicos, uno de los cuales será abogado y el otro psicólogo. Cuando la persona denunciada tenga la calidad de colaborador de la Universidad, el Subcomité será integrado, además, por el o la directora (a) de Personas de la Universidad. Los miembros del Subcomité, incluyendo los miembros suplentes, estarán dotados de independencia para resolver los casos sometidos a su conocimiento, y deberán estar debidamente capacitados en derechos humanos y perspectiva de género.

La Universidad velará porque los miembros del Subcomité cuenten con los recursos humanos y presupuestario suficiente para desarrollar sus funciones, entre los que se contempla una asistencia técnica.

Los miembros del Subcomité de Acoso, Violencia de Género y Discriminación serán designados por el Comité de Ética y Cumplimiento, durarán dos años en su cargo y podrán ser reelegidos de manera indefinida.

El Subcomité de Acoso, Violencia de Género y Discriminación, deberá pronunciarse si declara a la persona denunciada responsable por algunas de las conductas tipificadas en el presente Protocolo, o por una o más infracciones al Código de Ética o Código de Honor, según sea el caso, o si lo absuelve o sobresee. Declarada su responsabilidad, se procederá inmediatamente a determinar la sanción aplicable. La sanción será determinada por el Subcomité atendiendo la gravedad de los hechos y las circunstancias atenuantes y agravantes que concurrieren.

Por motivos fundados y calificados, el Subcomité de Acoso, Violencia de Género y Discriminación, podrá suspender la sesión que se lleva a cabo y decretar medidas para mejor resolver.

Luego, cumplidas o no dichas diligencias, se reanudará la sesión hasta la decisión del caso, con citación de todos los intervinientes.

Finalizado el proceso, el Subcomité de Acoso, Violencia de Género y Discriminación dictará, en un plazo de 15 (quince) días hábiles, una resolución fundada sancionando, absolviendo o sobreseyendo a la persona denunciada, según se haya determinado la existencia y participación de alguna de las conductas del artículo 5 de este protocolo o bien de otra normativa interna disciplinaria de la Universidad.

El Subcomité de Acoso, Violencia de Género y Discriminación podrán resolver el fondo del asunto aplicando la normativa interna disciplinaria de la Universidad, resguardando en todo caso el derecho a defensa y debido proceso del denunciado o denunciada.

La orgánica que resuelva el caso determinará la unidad interna encargada de la ejecución de las medidas o sanciones aplicadas, y el plazo dentro del cual deberán informar de su ejecución y cumplimiento efectivo. El incumplimiento de la obligación antes indicada podrá configurar un incumplimiento normativo disciplinario.

El Subcomité sesionará en un recinto de la Universidad u otro lugar ad hoc, si así lo determina el Presidente. Asimismo, podrá sesionar en forma virtual, si así lo determina el Presidente.

Artículo 14. Recursos

En contra de la resolución del Subcomité de Acoso, Violencia de Género o Discriminación, podrán reclamar la parte denunciante, denunciada y afectada, en caso de ser una persona distinta de la denunciante, en el plazo de cinco (5) días hábiles desde la notificación de la decisión del mencionado Subcomité. También procederá siempre, recurso de aclaración ante la autoridad que dictó la resolución definitiva.

El reclamo deberá ser presentado por escrito ante el Secretario General. El reclamo deberá identificar al reclamante y la resolución del Subcomité que se reclama, indicando sus fundamentos y señalando la prueba que presentará, en caso de existir. Presentado el reclamo dentro de plazo y cumpliendo con los requisitos antedichos, será puesto en conocimiento del Presidente del Consejo Rvisor, en caso que la persona denunciada sea un estudiante o ante el Presidente del Comité de Ética y Cumplimiento, en caso que la persona denunciada tenga una calidad distinta (académico, colaborador u otra persona vinculada a la Universidad).

Los intervinientes podrán plantear inhabilidades en contra de uno o más miembros del Comité de Ética y Cumplimiento o del Consejo Rvisor, según corresponda. Esta se presentará por escrito o por correo electrónico ante el Secretario General.

La inhabilidad será resuelta por el Secretario General. En caso de acogerse, el integrante inhabilitado no podrá participar del conocimiento ni resolución del reclamo.

Todos los integrantes del Comité de Ética y Cumplimiento y del Consejo Rvisor deberán contar con la debida independencia para resolver los casos sometidos a su conocimiento, y deberán estar capacitados en derechos humanos y perspectiva de género.

Las resoluciones que en el marco del presente protocolo sean reclamadas ante Comité de Ética y Cumplimiento o ante el Consejo Revisor, según sea el caso, gozarán de preferencia para su vista y fallo.

Artículo 15. Procedimiento ante el Comité de Ética y Cumplimiento o ante el Consejo Revisor.

El Presidente del Comité de Ética y Cumplimiento o del Consejo Revisor, según corresponda, fijará día, hora y lugar para la celebración de la sesión.

De estimarlo necesario, podrán ser convocados a la sesión los intervinientes, así como las demás personas que estime pertinente.

Toda la prueba que se desee someter a consideración del Comité de Ética y Cumplimiento o al Consejo Revisor, según corresponda, para la mejor solución del asunto, deberá presentarse hasta antes del inicio de la sesión.

El Comité de Ética y Cumplimiento o el Consejo Revisor, según corresponda, podrá suspender la sesión y decretar diligencias para mejor resolver. Luego, cumplidas dichas diligencias, se reanudará la audiencia hasta la decisión del caso, con citación de todos los intervinientes, de estimarlo necesario.

El Comité de Ética y Cumplimiento o el Consejo Revisor, según corresponda, se constituirá con la asistencia de la mayoría de sus miembros y adoptará las decisiones por mayoría absoluta de los presentes. En caso de empate de votos, dirimirá el voto del Presidente.

El presidente del Comité de Ética y Cumplimiento o del Consejo Revisor, según corresponda, se encuentra facultado para todo lo concerniente a la mantención del orden en la sesión.

Se levantará acta de cada sesión, dejándose constancia del asunto conocido y del acuerdo adoptado, así como de los votos en desacuerdo, si los hubiere.

El Comité de Ética y Cumplimiento o el Consejo Revisor, según corresponda, podrá, en el ejercicio de sus competencias, absolver, rebajar, mantener o elevar las sanciones aplicadas a la parte denunciada.

Artículo 16. Sanciones

En caso de determinarse la infracción a las normas establecidas en este protocolo o a otra normativa interna disciplinaria de la Universidad, se podrán imponer a los estudiantes las siguientes sanciones.

- a) Amonestación
- b) Censura
- c) Carta de disculpas a la autoridad o persona afectada.

- d) Expulsión especial
- e) Suspensión temporal de la Universidad
- f) Suspensión indefinida,
- g) Rechazo de la solicitud de matrícula y
- h) Expulsión de la Universidad.

Las sanciones establecidas en las letras a), b) y c) sólo podrán aplicarse en caso que la infracción sea considerada simple; las de las letras d) y e) sólo en caso que la infracción sea catalogada de grave y las de las letras f), g) y h) sólo cuando ésta sea estimada gravísima.

El órgano decisorio, en casos calificados que deberá precisar, podrá aplicar a una infracción grave o gravísima las sanciones contempladas para las infracciones simples.

Asimismo, se podrá disponer adicionalmente, la obligación de que el sancionado participe de cursos que digan relación con el fomento del respeto y buen trato, derechos humanos, igualdad género, entre otros.

En caso de determinarse la infracción a las normas establecidas en este protocolo, se podrán imponer a académicos colaboradores o al personal vinculado a la Universidad, las siguientes sanciones, sin perjuicio de las demás sanciones que se establezcan en el reglamento interno.

- a) Amonestación verbal;
- b) Amonestación por escrito, con o sin copia a la Inspección del Trabajo;
- c) Multas en dinero de hasta un 25% de la remuneración; y
- d) Término al contrato por las causales que establece la ley.

Tratándose de personas que prestan servicios en calidad de honorarios se podrá disponer la no renovación o término anticipado del contrato.

La sanción establecida en la letra a) sólo podrá aplicarse en caso que la infracción sea considerada simple; la de las letras b) y c) sólo en caso que la infracción sea catalogada de grave y la de la letra d) cuando ésta sea estimada gravísima y constituya causal legal para poner término al contrato de trabajo.

El órgano decisorio, en casos calificados que deberá precisar, podrá aplicar a una infracción grave o gravísima las sanciones contempladas para las infracciones simples.

En todos los casos anteriores, se podrá disponer adicionalmente, la sanción accesoria consistente en la obligación de que la persona sancionada participe de cursos que digan relación con el fomento del respeto y buen trato, derechos humanos, igualdad género, entre otros.

Para la determinación de las sanciones específicas que en cada caso corresponda aplicar, se considerará la naturaleza y gravedad de la infracción, además de la concurrencia de circunstancias agravantes o atenuantes.

Podrán ser consideradas circunstancias agravantes las siguientes:

1. El hecho de mantener con la Universidad, conjuntamente la calidad de estudiante y colaborador o académico
2. El abuso derivado de una situación de superioridad jerárquica.
3. Haber sido sancionado previamente por alguna de las conductas reguladas en el presente protocolo.
4. Situación de especial de vulnerabilidad de la persona afectada
5. Incumplimiento de medidas cautelares decretadas en el marco de la denuncia.

La irreprochable conducta anterior del inculpado y la colaboración eficaz en el proceso, podrán ser consideradas como circunstancias atenuantes al momento de imponer la sanción.

Sin perjuicio de las sanciones señaladas, el Subcomité de Acoso, Violencia de Género y Discriminación podrá decretar en la resolución final que resuelve el procedimiento, una o más de las siguientes medidas:

1. Declaración de responsabilidad y/o reconocimiento del daño causado.
2. La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas
3. Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la persona afectada, de modo que ésta retome sus actividades de manera similar a su situación original
4. Estrategias de intervención tendientes a reestablecer el entorno que se encontraba la persona afectada antes de la situación de acoso no sexual, acoso sexual, violencia de género o discriminación.
5. Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso no sexual, acoso sexual, violencia de género o discriminación, ya sea en relación a la persona agresora en particular o de modo preventivo general en la casa de estudios.

Artículo 17. Expediente y comunicaciones

El expediente podrá ser llevado en soporte físico o digital y en él, se deberá dejar constancia de todas las actuaciones del proceso.

Las declaraciones serán registradas por escrito y firmadas por el declarante, o grabadas por cualquier medio de captación de la voz y en tal caso no será necesario transcribirlas. De todo lo anterior, se dejará constancia en acta y se almacenará en un soporte material o archivo electrónico.

La Comisión Investigadora pondrá en conocimiento de la parte denunciante, denunciada y de la persona afectada, en caso de ser una persona distinta, todas las etapas del proceso, incluida las fechas en que el asunto será conocido por el Subcomité

Acoso, Violencia de Género y Discriminación, por el Consejo Revisor o por el Comité de Ética y Cumplimiento, según corresponda.

En caso de existir dudas respecto a medidas cautelares aplicadas y/o al cumplimiento o incumplimiento del órgano decisorio, se deberá contactar al Secretario General por escrito.

Artículo 18. Derechos y garantías de los intervinientes en el proceso

Adicionalmente a los derechos y garantías que otorga la Constitución Política de la República de Chile, leyes vigentes, y lo dispuesto en el presente Protocolo, los intervinientes cuentan con los siguientes derechos y garantías, a lo largo de todo el proceso:

1. Presunción de inocencia: Se reconoce la presunción de inocencia de la parte denunciada, en concordancia con los principios constitucionales y legales aplicables a este protocolo. En consecuencia, no se podrá tratar ni considerar a la parte denunciada como autor/a de alguna de las conductas del artículo 5° si no hasta una resolución firme que así lo declare. En el mismo sentido, tanto a la parte denunciante como a la parte denunciada se les garantiza igualdad de trato durante el proceso.
2. Derecho a la confidencialidad: Se asegura la confidencialidad del procedimiento, protegiendo la intimidad y privacidad en la medida que este Protocolo lo permita. La información conocida en la denuncia y recopilada durante la investigación deberá ser tratada de manera confidencial, evitando su divulgación. Asimismo, toda persona que intervenga en el procedimiento o tengan conocimiento del mismo por cualquier medio, estarán obligados a guardar una estricta confidencialidad y reserva, teniendo prohibido transmitir y/o divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso.
3. Derecho a ser informado/a: Las partes denunciante y denunciada tienen derecho a ser informados de manera precisa y clara acerca de los hechos sobre los que versa la denuncia en su contra, los derechos que le asisten, las etapas del proceso y las normas del procedimiento aplicables. Se procurará que dicha información sea otorgada en la primera citación con el fiscal a cargo de la Comisión Investigadora.
4. Derecho a defensa técnica y/o asistencia letrada: Las partes tienen derecho a ser asesoradas y representadas durante todo el proceso por asistencia letrada. En caso que la parte denunciada tenga la calidad de estudiante, podrá ser representado/a por un defensor estudiantil; y/o contar con asistencia letrada.
5. Solicitud de diligencias de investigación: Las partes tienen derecho a solicitar a la comisión investigadora la realización de diligencias de investigación destinadas a desvirtuar las imputaciones formuladas en su contra. La comisión investigadora analizará la solicitud y podrá aceptarla o rechazarla.
6. Solicitud de cierre de la investigación: Las partes tienen el derecho a solicitar al Secretario General el cierre de la investigación una vez vencido el plazo otorgado a la Comisión Investigadora, de conformidad con la presente normativa.

7. Medidas de resguardo: Las partes y testigos podrán solicitar a la Comisión investigadora la aplicación de medidas de resguardo y/o de protección durante el proceso, en caso de producirse funas, discriminación, agresión, o cualquier forma de coacción contra su persona producto de la denuncia presentada.

8. Apoyo Psicológico: Las partes podrán requerir apoyo psicológico durante el proceso, de conformidad con lo dispuesto en el presente protocolo.

9. Derecho a guardar silencio: La parte denunciada tiene derecho a guardar silencio durante el proceso, sin que ello sea interpretado en su contra.

10. Derecho de rectificación: Finalizado el proceso a través de una resolución firme, la parte denunciada podrá pedir a Secretaría General un certificado que dé cuenta de los resultados del proceso de investigación seguido en su contra en el que se identifique si en ésta resultó sobreseída, absuelta o condenada.

Artículo 19. Prohibición de represalias, obstrucción e influencias

Queda estrictamente prohibida cualquier medida de represalia que afecte oportunidades académicas o laborales, según sea el caso, hacia la persona que formula una denuncia al amparo del Protocolo, o bien hacia la posible persona afectada, parte denunciada, testigos o personas que colaboran con el proceso disciplinario. De la misma forma, quedan prohibidas las conductas de manipulación de evidencias, o influencia en las declaraciones de personas afectadas, testigos o colaboradores del proceso disciplinario. Así, a modo ilustrativo, quedan vedadas las conductas de intimidación, amenaza, disuasión, censura, reprimenda, violencia, trato injusto o desfavorable, funas, y/o persecución hacia las personas antes indicadas.

Las conductas en tal sentido tendrán efectos disciplinarios de conformidad a la normativa interna universitaria, siendo consideradas, para todos los efectos, como una infracción gravísima, pudiendo acumularse al proceso disciplinario pendiente o bien ser objeto de un nuevo proceso disciplinario al amparo de la normativa interna.

Artículo 20. Medidas de reparación

El presente protocolo no sólo tutela los derechos individuales de los miembros de la comunidad, sino también la sana convivencia de todos.

La Universidad adoptará medidas de reparación, las cuales tienen por finalidad minimizar los impactos del acoso no sexual, acoso sexual, violencia de género, discriminación de género y discriminación arbitraria, mediante la adopción de mecanismos que contribuyan a mitigar el dolor o sufrimiento de las personas afectadas y enmendar, corregir o remediar los efectos de tales conductas.

Es por lo señalado, que la Universidad adoptará las medidas restitutivas de protección, de rehabilitación y satisfacción que se describen en los artículos siguientes.

Se entenderá por medidas restitutivas de protección, aquellas que tienen por objeto intentar restablecer a la persona afectada al estado anterior a la situación de acoso o

discriminación, velando por la seguridad de la persona afectada, amparándola en su derecho a desempeñarse en espacios libres de violencia.

Son medidas de rehabilitación, aquellas que pretenden la restitución de las condiciones físicas, psicológicas y sociales de la persona afectada.

Las medidas de satisfacción, por su parte, tienen por propósito mitigar el dolor y sufrimiento de la persona afectada y el restablecimiento de su dignidad.

Artículo 21. Medidas restitutivas de protección

Las medidas restitutivas de protección son las que tienen por finalidad velar por la seguridad de la persona afectada, especialmente durante la investigación, amparándola en su derecho a desempeñarse en espacios libres de violencia, acoso o discriminación.

El Secretario General podrá decretar fundadamente medidas restitutivas de protección a favor de la persona afectada una vez recibida la denuncia y durante todo el curso del proceso, de oficio, a solicitud de las personas intervinientes o a instancias de la comisión investigadora en conformidad con la normativa vigente. Para la determinación de la medida deberá escucharse siempre la opinión de la persona denunciante o afectada, si fuera distinta. Asimismo, podrá dejarlas sin efecto de oficio o a petición de los intervinientes, cuando corresponda.

Recibida una denuncia por acoso no sexual, acoso sexual, violencia de género, discriminación de género o discriminación arbitraria, el Secretario General podrá disponer como medida cautelar, la derivación para apoyo psicológico, tanto de la persona afectada o denunciante, como de la denunciada.

Serán motivos que justifiquen la adopción de estas medidas, la protección de las personas afectadas o el éxito de la investigación.

Se podrán decretar, entre otras, las siguientes medidas restitutivas de protección en favor de la persona afectada:

1. Restricciones de contacto entre la persona afectada y la denunciada;
2. Adecuaciones Laborales
3. Adecuaciones curriculares
4. Inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos o funciones.
5. Suspensión de la condición de estudiante de la persona denunciada, en casos excepcionales y debidamente fundados.
6. Restricciones de áreas del campus;
7. Reubicación del estudiante en otro grupo de curso o en otra sección;
8. Justificación por inasistencias a clases;
9. Cambio de sede;

10. Rendición de exámenes libres; y

11. Suspensión temporal del cargo.

Las medidas señaladas tendrán efectos en los recintos universitarios, incluidos gimnasios, casinos, bibliotecas, buses de acercamiento; paraderos de buses de acercamiento en el recinto universitario, estacionamiento y redes sociales.

En el ejercicio de sus funciones, el Secretario General podrá decretar una o más medidas cautelares si el caso lo amerita, sin necesidad de dar inicio a un proceso.

De la medida cautelar se podrá reclamar al Comité de Ética y Cumplimiento o ante el Consejo Revisor, según corresponda, dentro del plazo de cinco (5) días hábiles de notificada la medida.

En caso que la persona afectada sea estudiante, la Universidad deberá adoptar todas las medidas que sean necesarias para resguardar las condiciones que permitan el cumplimiento de sus responsabilidades académicas durante el tiempo que dure la investigación.

Las medidas cautelares se extinguirán una vez que se encuentre firme la resolución definitiva, salvo que en ésta se considere su mantención como una medida permanente.

La infracción de una o más medidas cautelares una vez decretadas, será considerada una infracción y podrá ser sancionada en los términos que establece la normativa interna universitaria, en particular, el Código de Honor de los estudiantes y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Artículo 22. Medidas de rehabilitación

Quienes sean afectados por una situación de acoso no sexual, acoso sexual, violencia de género, discriminación de género u otro tipo de discriminación arbitraria, podrán acceder a los siguientes servicios de acompañamiento de manera gratuita:

a) Apoyo psicológico.

El Centro de Asesoramiento y Desarrollo Estudiantil (CADE) busca proveer un oportuno acompañamiento a los estudiantes en aquellos aspectos personales que puedan incidir en el desempeño académico. En el contexto de este protocolo, el equipo de psicólogos del CADE ofrecerá apoyo, orientación y acompañamiento voluntario durante el tiempo que dure el proceso, tanto a la parte denunciante como parte denunciada, en caso de ser necesario y/o en caso que las partes lo soliciten. Adicionalmente, este apoyo podrá continuar luego de terminado el proceso, en aquellos casos que la orgánica así lo determine.

Adicionalmente, el Centro de Estudios y Atención a las Personas (CEAP) podrá ofrecer sus servicios especializados de apoyo psicológico tanto a la persona denunciante como a la denunciada, en caso de requerirlo. En caso que ambos –denunciante y denunciado– se encuentren recibiendo apoyo psicológico por parte del CEAP, éste deberá adoptar las medidas que sean necesarias en orden a que sean atendidos por profesionales

distintos y que las atenciones se produzcan en días y horarios diferenciados, de manera de evitar el encuentro entre ambos en este espacio.

b) Asesoría Jurídica.

La Universidad, deberá proporcionar orientación jurídica a las personas afectadas de tales conductas, que les permita conocer y defender sus derechos.

En este contexto, deberán ser informadas de los posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la eventual denuncia ante la Justicia en aquellos casos que los hechos denunciados constituyan faltas o delitos.

La Universidad denunciará los hechos que pudieran ser constitutivos de delitos tipificados en el Código Penal que afectaren a los alumnos o que hubieren tenido lugar en las dependencias de la institución.

c) Acompañamiento en la denuncia.

La Universidad informará oportunamente los nombres y contactos de las personas (funcionarios y docentes de cada facultad o escuela) que están especialmente capacitadas para guiar y acompañar a la persona denunciante sobre las etapas y vías de denuncia reglamentadas en este protocolo.

d) Apoyo Social.

La Universidad deberá brindar apoyo social a las personas afectadas, con el fin de propender a su reinserción y al fortalecimiento de sus redes y vínculos con su entorno directo, pudiendo efectuar adecuaciones laborales o académicas que faciliten dicho proceso, lo que será evaluado caso a caso.

e) Apoyo médico.

En caso de requerirlo, se brindará primeros auxilios a la persona afectadas por las conductas descritas en el artículo quinto, mediante profesionales del área de la salud.

Asimismo, previa evaluación psicológica, se podrá derivar a un especialista para una primera evaluación.

Artículo 23. Medidas de satisfacción

Estas medidas podrán ser acordadas de común acuerdo por las partes ante el Ombuds mediante un proceso de mediación, o decretadas en la resolución que pone término al proceso.

Las medidas podrán consistir, entre otras:

- a) Difundir la verdad de lo sucedido;
- b) Entrega de disculpas públicas;
- c) Entrega de disculpas privadas.

Adicionalmente, la Universidad adoptará las medidas para generar espacios de encuentro y ayuda mutua para personas afectadas que permitan colaborar a reparar el daño causado tanto a la persona afectada como a la comunidad universitaria.

Artículo 24. Responsabilidad legal de estudiantes

La aplicación de una o más sanciones conforme al presente Protocolo no inhibirá a la Universidad para ejercer a través de sus representantes legales los derechos que le corresponden para hacer efectiva cualquier clase de responsabilidad que la ley atribuya a estudiantes por los hechos constitutivos de infracción a las normas de conducta establecidas en este protocolo.

La aplicación del presente Protocolo, es sin perjuicio de las acciones de carácter penal, administrativo, laboral o civil que pudieran ser procedentes, conforme lo dispone el artículo 9 de la Ley N°21.369.

Artículo 25. El Ombuds

La misión fundamental del Ombuds es velar por una adecuada convivencia entre todas las personas que conforman la comunidad universitaria.

Su función es ser un espacio de acogida para enfrentar situaciones contenidas en este Protocolo, en la que se brinda orientación e información, junto con ofrecer mecanismos colaborativos de solución de conflictos, tales como la mediación. En este contexto, el Ombuds busca generar espacios de encuentro que propicien acuerdos fundados en la voluntad de quienes acuden a esta instancia de mediación, siempre que la naturaleza del caso lo haga posible. El Ombuds determinará qué casos, atendida su gravedad, circunstancias o posibles efectos en la comunidad, no serán susceptibles de ser sometidos a mediación y deberán canalizarse a través de una denuncia.

Los acuerdos que se alcancen entre los involucrados en la instancia de mediación serán vinculantes y se podrá exigir su cumplimiento forzado en caso de ser necesario. En tales instancias, las partes podrán acordar medidas de reparación, tales como:

1. La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado
2. La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas
3. Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la persona afectada, de modo que esta retome sus actividades de manera similar a la situación original
4. Estrategias de intervención tendientes a establecer el entorno en el que se encontraba la persona afectada antes de la situación de acoso, acoso sexual, violencia de género o discriminación.
5. Iniciativas tendientes a evitar que se repitan las situaciones de acoso, acoso sexual violencia de género o discriminación, ya sea en relación a la persona agresora en particular, o de modo preventivo general en la casa de estudio.

El Ombuds se encuentra sujeto a los principios de confidencialidad, imparcialidad, informalidad e independencia, y constituye un espacio protegido a las cuales pueden acudir miembros de la comunidad universitaria para enfrentar situaciones reguladas en el presente protocolo, a través de una instancia distinta de un proceso de investigación. El Ombuds no estará obligado a mantener el deber de confidencialidad tratándose de casos que cumplan los siguientes requisitos copulativos; se califiquen como graves, de reiteración de hechos de la misma naturaleza y de circunstancias que puedan comprometer al conjunto de la comunidad universitaria. En estos casos, el Ombuds canalizará la denuncia a Secretaría General.

En el ejercicio de sus funciones, el Ombuds podrá solicitar a Secretaría General que disponga una o más medidas cautelares si el caso lo amerita, sin necesidad de dar inicio a un proceso.

Por otra parte, el Ombuds también constituye una instancia ante la cual los miembros de la comunidad universitaria pueden acudir para presentar una consulta, constancia, o denuncia, conforme lo establecido en los artículos 7° y 8°.

El Ombuds podrá tener representantes en las sedes con que cuenta la Universidad. Tanto el Ombuds como sus representantes serán designados por el Rector y permanecerán en sus funciones mientras cuenten con su exclusiva confianza.

Al Ombuds y a sus representantes les corresponde integrar de manera permanente el Observatorio.

Artículo 26. El Observatorio

El Observatorio será responsable de hacer seguimiento, monitoreo y evaluar los planes de acción que se implementen y las distintas actividades que se desarrollen en el marco de la política.

Elaborará un informe público una vez al año, con los resultados de la implementación de la política y recomendaciones de mejora, el que será presentado en la Mesa de Trabajo para la actualización del presente Protocolo.

Está integrado por dos (2) académicos titulares, cada uno con sus respectivos suplentes, dos (2) estudiantes regulares de alguna carrera en calidad de titulares y dos (2) suplentes, dos (2) colaboradores y dos (2) suplentes, por el Ombuds y por sus representantes, si los hubiere. Además podrá contar con un secretario ejecutivo.

Los académicos serán designados por el Consejo Académico de la Universidad y los estudiantes por los Consejos Estudiantiles de las sedes de Peñalolén y de Viña del Mar en razón de un titular y su suplente cada uno. Los miembros del Observatorio serán de confianza de quien los designe.

En la primera sesión que sea convocada, el Observatorio elegirá a un Presidente, de entre los miembros que tengan el carácter de académicos de la Universidad. Corresponderá al Presidente, convocar a las sesiones ordinarias y extraordinarias y velar porque el Observatorio cumpla con sus funciones.

Todos los miembros de la comunidad universitaria están obligados a prestarle prontamente la colaboración que solicite.

Artículo 27. Deber de cuidado a los operadores

La Universidad velará porque todos quienes son parte del sistema de investigación y sanción de las conductas a que se refiere el presente protocolo, incluidos Ombuds, investigadores, miembros del Subcomité de Acoso, Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación, del Comité de Ética y Cumplimiento y del Consejo Revisor, puedan contar con apoyo psicológico a través del CEAP en caso de necesitarlo, de manera de cuidar su bienestar y salud mental.