



UNIVERSIDAD GABRIELA MISTRAL

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A TODO TIPO DE VIOLENCIA, ACOSO O DISCRIMINACIÓN

TITULO I DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El presente Protocolo regula la denuncia, investigación, sanción, mitigación y reparación de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género, desde una perspectiva ética que emana de los principios y valores cristianos que inspiran el Proyecto Educativo de la Universidad.

Este Protocolo ha sido construido con la participación de todos los estamentos existentes en el interior de la Universidad: sus docentes, el personal no académico y los estudiantes; garantizando la paridad de género.

Artículo 2. Quedan comprendidos, en esta normativa, todos aquellos comportamientos o situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género, que sean realizados o que tengan como destinatarios a personas que reúnan alguna de las siguientes condiciones:

- a) Estudiantes que cursen programas de pre y posgrado o bien otro tipo de estudios, tales como diplomados, cursos de perfeccionamiento, certificaciones y seminarios, entre otros programas impartidos por la Universidad, independiente de su denominación.
- b) Personas que desarrollen funciones de docencia, administración o investigación en la Universidad; sea que se encuentren vinculados a la institución a través de nombramientos, contratos de trabajo o a honorarios, u otros mecanismos de naturaleza similar.
- c) Personas que desarrollan funciones no académicas 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 Universidad. A su vez quedarán comprendidas en esta categoría los prestadores de servicios de aseo, seguridad, tecnología de la información, alimentación u otros, que provean sus servicios de manera permanente en las dependencias de la Universidad.

Artículo 3. La Universidad tendrá la potestad de investigar y sancionar los hechos o situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género que tengan lugar en el contexto de actividades académicas, deportivas, artísticas o de otra índole que hayan sido organizadas o desarrolladas por las Instituciones de Educación Superior o por personas vinculadas a ella. Dicha atribución se extiende a los hechos y situaciones de este tipo ocurridos en los recintos institucionales que tengan fines tales como: oficinas, salas de reuniones, bibliotecas, laboratorios, casinos, cafeterías, baños, camarines, bodegas, centros de estudios, gimnasios, teatros, centros de extensión, áreas de esparcimiento, áreas comunes y los estacionamientos, entre otros, e incluso más allá, comprendiendo espacios ajenos a las dependencias institucionales como, por ejemplo, campos clínicos, lugares de práctica profesional, salidas a terreno, entre otras.

Artículo 4. La Universidad tendrá la potestad de investigar y sancionar los hechos o situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género que tengan lugar fuera de las dependencias institucionales siempre que se trate de actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad, organizadas o desarrolladas por uno o más docentes, investigadores o personal

administrativo e intervenga como responsable o como víctima algún docente, investigador, personal administrativo, o personas que desarrollen otras funciones relacionadas con la Universidad, o alguno de sus estudiantes.

De igual manera, cuando se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, e intervenga como responsable o como víctima algún docente, investigador o personal administrativo; y actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, e intervengan como víctima(s) y como responsable(s) estudiantes de la Universidad, cuando tales hechos o situaciones afecten el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Universidad, o bien, creen un entorno intimidatorio, hostil o humillante en ellas.

Lo señalado opera sin perjuicio de aquellas acciones de carácter penal, administrativo, laboral o civil que pudieran ser procedentes.

Artículo 5. Las responsabilidades que surjan como aplicación de este Protocolo, sólo podrán hacerse efectivas mediante la aplicación del procedimiento de investigación y de las sanciones establecidas en este, garantizándose siempre el tratamiento reservado de la denuncia, compatible con la protección de las obligaciones de transparencia y la garantía de los derechos humanos. A su vez, se establecerán garantías de acceso de las personas denunciantes y denunciados a todas las piezas de la investigación, así como el derecho de realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas como derecho a la defensa y al debido proceso.

Artículo 6. La normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género, deberá ser incorporada expresamente en los contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación y en cualquier otro instrumento celebrado por la Universidad, en aras de promover la equidad de género, esto es, la imparcialidad y justicia en la distribución de beneficios y responsabilidades entre mujeres y hombres, reconociendo que estos tienen necesidades diversas y que gozan de un distinto poder, y que tales diferencias deben ser determinadas y abordadas, con miras a corregir los desequilibrios existentes.

Artículo 7. La Universidad considera fundamental contar con un Protocolo que regule el procedimiento de las denuncias para casos de acoso sexual, violencia de género y discriminación de género, así como contar con un modelo de prevención que permita disminuir su ocurrencia.

Artículo 8. La Universidad creará una unidad responsable de las funciones de implementación de sus protocolos, planes y políticas sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género. Dicha unidad estará integrada por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, la cual dispondrá de recursos humanos y presupuestarios suficientes para el efectivo cumplimiento de su tarea. Asimismo, contará con una unidad responsable de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, garantizando la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.

TÍTULO II DEFINICIONES

Artículo 9. Constituye **Acoso Sexual** cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseado o no consentido 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.

Son constitutivas de acoso sexual, entre otras, las siguientes conductas: avances sexuales que resulten o no en contacto físico, contacto físico impropio no consentido, todo contacto físico innecesario, como tocamientos, caricias, pellizcos o agresiones 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, observación de personas en lugares privados como baños o camarines, toda mirada u otro gesto de carácter lascivo relacionado con la sexualidad.

Artículo 10. Constituye **Acoso Sexual Laboral** los requerimientos realizados por un colaborador o funcionario de la Universidad, en forma indebida y por cualquier medio, 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. Estas definiciones contienen elementos comunes que son clave para caracterizar una conducta de acoso sexual laboral: a) comportamiento de índole o carácter sexual; b) no consentido por la persona a la que va dirigido; y c) que incide negativamente en su situación laboral, pudiendo ser de tipo vertical (chantaje) u horizontal (entre pares).

Artículo 11. Constituye **Acoso Laboral** cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la dignidad o integridad física y psíquica de un funcionario, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Las manifestaciones que se consideraran constitutivas de acoso laboral deben cumplir con las siguientes premisas: la acción de acoso debe ser sistemática y persistente, por lo tanto, no constituyen acoso laboral los conflictos ocasionales o esporádicos y los efectos que sufran las personas acosadas deben ser claros y evidentes, a nivel físico y/o psicológico.

Son constitutivas de Acoso Laboral, entre otras, las siguientes conductas: aislamiento y negación de la comunicación, deterioro de las condiciones de trabajo, ataques contra la dignidad de la persona, ocultamiento de la información y herramientas necesarias requeridas por la víctima para realizar su trabajo, asignación de tareas rutinarias, inútiles o claramente inferiores a sus capacidades, denegación injustificada de acceso a periodos de licencias médicas, permisos y actividades de formación, comunicación verbal violenta (gritos, insultos), asignación de objetivos y/o proyectos con plazos de antemano inalcanzables o imposibles de cumplir, sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo, simular su no existencia (ninguneándolo) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible), retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error

en su desempeño laboral, criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc., modificación de las atribuciones o responsabilidades del puesto de trabajo sin aviso ni comunicación previa, difamación que menoscaba la reputación o profesionalidad de la víctima, ridiculización del trabajo, ideas o resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiando.

Tanto el Acoso Sexual Laboral como el Acoso Laboral, se regirán por las normas del Código del Trabajo.

Artículo 12. Constituye **Maltrato Laboral** cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizada que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica. Constituye un atentado a la dignidad de una persona y al igual que acoso laboral es una conducta que constituye agresión, puede ejercerlo una jefatura, un par o un conjunto de compañeros de trabajo. El efecto de esta acción agresiva puede ser el menoscabo y humillación, causado por acciones discriminatorias u otras que vulneren derechos fundamentales.

Son constitutivas de maltrato laboral, entre otras, las siguientes conductas: insultar de manera ocasional, criticar duramente sin un motivo específico, usando términos ofensivos y/o que ponen en cuestionamiento las capacidades de las personas, hacer abuso de la posición jerárquica para denigrar a otras personas, humillar o avergonzar públicamente, en cierto momento o frente a una situación en particular.

Artículo 13. Constituye **Simple Acoso** la conducta de agresión u hostigamiento reiterado, de cualquier naturaleza, no consentido por quien lo recibe, que es ejercida por cualquier medio, causando menoscabo, maltrato, humillación, amenaza o perjuicio a la situación laboral o académica de quien lo recibe.

Son constitutivas de acoso, 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.

Artículo 14. Constituye **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.

Son constitutivas de violencia de género, entre otras, las siguientes conductas: ignorar de forma deliberada y maliciosa el nombre social de una persona, ignorar de forma deliberada y maliciosa el género de una persona, realizar comentarios homofóbicos, lesbofóbicos y transfóbicos; agredir, física o psicológicamente, a una persona en razón de su sexo, género, identidad u orientación sexual.

Artículo 15. Constituye **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.

Artículo 16. Constituye **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 ideología u opinión Protocolo, la religión o creencia, el sexo, la nacionalidad, la situación socioeconómica, la orientación sexual, el estado civil, la edad, entre otros.

Artículo 17. El incumplimiento de los deberes y las infracciones precedentemente indicadas darán lugar a una investigación sumaria que tendrá por objeto establecer los hechos, sus circunstancias, la participación del inculpado y la sanción que corresponda.

TITULO III PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Artículo 18. A continuación, se señalan los principios que rigen este procedimiento, en el marco de lo establecido por la ley 21.369 y la Superintendencia de Educación Superior.

- a) **Igualdad de género:** Entendida como la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre mujeres y hombres, que se garantizarán a través de los mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, obligaciones y las oportunidades.
- b) **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quién asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento. En dicho proceso se prohíbe filtrar información o hacer cualquier tipo de comentario de manera que los involucrados perciban que se les otorga garantía de privacidad y reserva en el proceso.
- c) **Universalidad:** Toda persona que se encuentra estudiando o desempeñando funciones al interior de nuestra casa de estudios, tiene la posibilidad de denunciar hechos que atenten a su dignidad.
- d) **Celeridad:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, evitando la dilación innecesaria de los procesos, con el objetivo de resguardar la integridad de las personas involucradas.
- e) **Idoneidad e Imparcialidad:** La persona encargada de acoger y canalizar las denuncias, debe tener las condiciones y habilidades necesarias, para tener una visión objetiva de los procesos, sin sesgo ni conducta estigmatizadora para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.

- f) **Colaboración:** Es deber de todos quienes se desempeñan en la Universidad colaborar con la investigación, cuando se manejen antecedentes e información fidedigna que aporten al proceso investigativo.
- g) **Debido Proceso:** Cada proceso investigativo, tiene a su base la presunción de inocencia, frente a lo cual existen los derechos propios de cada persona involucrada como la existencia de instancias de defensa, que permitan el derecho a ser oído, ofrecer y rendir pruebas, y al cumplimiento de requisitos respecto de la fundamentación de la decisión.
- h) **Responsabilidad:** Cada persona que realice una denuncia debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.
- i) **Proporcionalidad de la sanción:** Toda medida disciplinaria debe aplicarse en relación al mérito del proceso y a la gravedad de la infracción cometida.

Artículo 19. En el procedimiento de denuncia, investigación y aplicación de sanciones, además de las medidas que eventualmente procedan para la mitigación, protección y reparación a las víctimas de acoso, violencia y discriminación, intervienen las siguientes autoridades y órganos:

- a) **Denunciante:** Persona que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso, violencia o discriminación, que puede corresponder o no a la víctima.
- b) **Víctima:** Persona en quien recae la acción de maltrato, acoso, violencia o discriminación en cualquiera de sus géneros.
- c) **Denunciado:** Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia por maltrato, acoso, violencia o discriminación en cualquiera de sus géneros.
- d) **Receptor de denuncia:** Autoridad que, en virtud de lo dispuesto por la Universidad, cumple la función de recepcionar la denuncia relativa a maltrato, acoso, violencia o discriminación. Corresponderá dicha función a: Secretaría General, Unidad de Equidad y Género y a cualquier Directivo Superior de la Universidad, entendiéndose que su labor es exclusivamente canalizadora, debiendo registrar la recepción de la denuncia y entregar copia del registro al/a la denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.
- e) **Unidad de Equidad y Género:** podrá recibir las denuncias, deberá informar cómo proceder y las enviará con celeridad y estricta confidencialidad a la Secretaría General.
- f) **Unidad de Investigación y Sanción:** Unidad dependiente de Secretaría General quienes una vez recibida la denuncia y sus antecedentes, en caso de que existan, será la responsable de llevar a cabo los procesos de investigación, sanción, protección y reparación en casos de maltrato, acoso, violencia o discriminación.
- g) **Investigador:** funcionario designado por la Unidad de Investigación y Sanción para desarrollar la investigación correspondiente y aplicar las sanciones en caso de comprobar los hechos constitutivos de la denuncia. Deberá contar con formación en Derechos Humanos a fin de que su labor se realice sin sesgos de género, ni de ningún tipo.
- h) **Ministro de fe:** Funcionario designado por el Investigador, que actúa en calidad de ministro de fe y certifica todas las actuaciones realizadas en la Investigación.

Artículo 20. Los directivos, académicos, personal administrativo y colaboradores de la Universidad que tomen conocimiento de situaciones que puedan ser calificadas como de maltrato, acoso, violencia o discriminación, deberán informar esta circunstancia de manera inmediata a cualquiera de las autoridades mencionadas previamente, quienes deberán arbitrar los medios para darle curso formal.

Artículo 21. La persona que recibe la denuncia no tendrá facultades para evaluar si los hechos denunciados constituyen, o no, lo definido como maltrato, acoso, violencia o discriminación. Sin embargo, y dada su experticia en el tema, estarán capacitados para entregar la información necesaria a fin de orientar al denunciante en cuanto a plazos, procedimiento, qué se puede esperar a partir de una denuncia y qué elementos son necesarios como evidencias o pruebas en el caso de llevarse a cabo. El receptor de una denuncia no podrá, en ningún caso, forzar al denunciante a establecer formalmente su denuncia por escrito y respetará en todo momento la decisión que éste asuma luego de recibir la información pertinente.

Artículo 22. El plazo máximo para realizar una denuncia será de 3 años desde ocurrido el hecho.

Artículo 23. Aun cuando no se trate de una denuncia constitutiva de maltrato, acoso, violencia o discriminación, el receptor de una denuncia tiene obligación de llenar un registro y ponerlo en conocimiento de la Secretaría General, de modo tal que exista un historial y, por tanto, un seguimiento de los procesos y personas involucradas en éste. Esto incluye todas las denuncias, sean o no formalizadas, así como las acciones realizadas en cada uno de los casos recepcionados.

Artículo 24. Las autoridades que reciban la denuncia, sea de forma verbal o escrita, deberán remitirla al Secretario General de manera formal, en un plazo no mayor 24 horas.

Iniciado el procedimiento la víctima podrá desistir de la denuncia, lo que conllevará el fin de este, salvo hechos calificados como graves por la Unidad de Investigación y Sanción o el Secretario General. En todo caso, el desistimiento de la víctima no es obstáculo para que se puedan adoptar medidas de acompañamiento y reparación.

Artículo 25. Considerando la complejidad que revisten las conductas constitutivas de acoso, violencia y discriminación, 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.

Artículo 26. Presentada la denuncia, el Secretario General hará un análisis de admisibilidad y podrá:

- a) Declarar inadmisibile la denuncia por tener carácter anónimo o que aparezca manifiestamente falta de fundamento plausible;

- b) Declarar inadmisibles las denuncias en el caso de que la situación denunciada no sea constitutiva de acoso, violencia o discriminación, pero pudiere atentarse contra la sana convivencia universitaria, y podrá proponer líneas de acción dirigidas a poner fin a la situación denunciada y evitar que se repita en el futuro; y
- c) Admitir a tramitación la denuncia e iniciar el procedimiento previsto en este Protocolo, requiriendo la intervención de la Unidad de Investigación y Sanción adoptando las medidas de apoyo y acompañamiento que estime pertinentes. Lo anterior es sin perjuicio de poner los antecedentes a disposición de las autoridades en los casos en los que la ley establece la obligación de formular una denuncia criminal.

Artículo 27. La Unidad de Investigación y Sanción llevará adelante la investigación y designará un Ministro de fe o Ministro de Fe. A partir de ese momento se practicarán las diligencias indagatorias necesarias para establecer la efectividad de los hechos, sus circunstancias, la participación y responsabilidades. El investigador dispondrá de un plazo máximo de 10 días hábiles para investigar, los cuales podrán extenderse por hasta cinco días hábiles más, por resolución fundada o a petición de alguna de las partes. Se suspenderá el procedimiento en el caso de que se inicie un procedimiento penal o laboral, sin perjuicio de aplicar o mantener alguna de las medidas de protección o acompañamiento. En todo caso, la terminación del proceso penal sin condena (sobreseimiento, suspensión condicional, absolución, etc.) o laboral, no cierra la posibilidad de que el hecho sea sancionado por este Protocolo.

Artículo 28. Desde el momento en que se da inicio al proceso investigativo la Unidad de Investigación y Sanción deberá notificar a las partes involucradas del hecho de haberse iniciado un proceso de denuncia y dispondrá las medidas para cautelar la integridad emocional y progresión académica o laboral de la persona afectada, con la colaboración de los profesionales del Centro de Atención Psicológico y de la Clínica Jurídica de la Universidad.

Artículo 29. Todos los intervinientes en el procedimiento deberán proveer asesoría informativa, legal, acompañamiento y contención, a la víctima y los testigos, dándoles garantías de ser oídas de manera confidencial, respetando su dignidad e integridad emocional y psicológica, evitando la reiteración innecesaria del relato de los hechos, revictimización y la exposición pública de lo ocurrido o la divulgación de datos que permitan a terceros identificarlos. Las declaraciones que deba prestar la persona denunciante, o la víctima, se realizarán sin la presencia de la persona denunciada. Tanto la víctima como el denunciado podrán ser acompañados por terceras personas.

Artículo 30. El expediente se llevará foliado correlativamente en letras y números y se formará con todas las declaraciones, actuaciones, diligencias y documentos que se acompañen, en orden cronológico.

Artículo 31. La primera diligencia del procedimiento será la notificación a los intervinientes la cual se realizará mediante correo electrónico institucional, o en su defecto personal, de estimarse conveniente. Toda actuación que se realice deberá contemplar un registro por escrito en carpeta de la causa. La citación deberá señalar los hechos materia de la investigación y la

participación que se atribuye al afectado. En la primera comparecencia los involucrados deberán fijar domicilio y ratificar una casilla de correo electrónica para las notificaciones.

Artículo 32. En la primera comparecencia de las partes el Investigador comunicará a la persona los motivos de su citación, le indicará los derechos que le asisten de conformidad con el presente Protocolo y procederá a interrogarlo en relación a los hechos y circunstancias materia de la investigación. Si la persona no concurre a las citaciones, injustificadamente, el Investigador dispondrá la prosecución de la investigación en su ausencia, practicando todas las notificaciones que correspondan al domicilio o correo electrónico institucional.

Artículo 33. Las implicancias o recusaciones que se planteen en contra del Investigador deberán ser fundadas y serán resueltas, sin ulterior recurso, por la Secretaría General, fundadamente, dentro de las veinticuatro horas siguientes. En caso de ser acogidas, deberá designar de inmediato un nuevo Investigador. Tratándose de inhabilidades planteadas en contra del Ministro de fe, resolverá en los mismos términos señalados para el caso del Investigador.

Artículo 34. Queda estrictamente prohibida cualquier medida de represalia que afecte oportunidades académicas o laborales, según el caso, hacia la persona que formula una denuncia al amparo del Protocolo, o bien hacia la posible víctima, 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 víctimas, 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, 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.

TITULO IV

MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN

Artículo 35. Una vez recibida la denuncia, el Investigador podrá solicitar al Rector y a cualquier autoridad Universitaria la adopción de medidas dirigidas a proteger a la víctima y a minimizar los impactos del acoso sexual, violencia y discriminación de género durante la investigación evitando la vulneración de sus derechos mientras su denuncia esté en trámite, siempre y cuando existan elementos de juicio suficientes para ello.

Respecto a estudiantes podrá adoptar las siguientes medidas, entre otras:

- a) Cambio de jornada, modalidad o programa, por la duración de la investigación de la persona denunciada;
- b) Interrupción anticipada de una o más asignaturas sin quedar reprobado;
- c) Flexibilización para la rendición de evaluaciones;

- d) Restricciones de contacto entre la persona afectada y la denunciada;
- e) Restricciones de áreas del campus;
- f) Justificación por inasistencias a clases;
- g) Rendición de exámenes libres.

Respecto a docentes, cuerpo administrativo y colaboradores en general podrá adoptar las siguientes medidas, entre otras:

- a) La separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso;
- b) La redistribución del tiempo o de la jornada de trabajo
- c) La redestinación de una de las partes, atendida las condiciones de trabajo;
- d) La suspensión de funciones del colaborador, o prestador de servicios solo cuando sea indispensable y las demás medidas previstas en la norma no resulten aplicables.
- e) Restricción de acceso parcial o total de la persona denunciada a todas aquellas actividades universitarias a las que concurra la víctima.
- f) Restricción total o parcial del ingreso de la persona denunciada a las instalaciones de la Universidad.

Artículo 36. Las medidas de protección tendrán efectos en los recintos universitarios, incluidos gimnasios, bibliotecas, centros de práctica y redes sociales.

Artículo 37. En caso de 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. No se podrán adoptar medidas de protección que puedan causar perjuicio de difícil o imposible reparación a los interesados, o que impliquen violación de derechos amparados por las leyes. Independiente de las medidas adoptadas o sanciones, siempre se podrán adoptar las siguientes medidas reparatorias: difundir la verdad de lo sucedido; entrega de disculpas públicas; entrega de disculpas privadas.

Artículo 38. Las medidas decretadas serán informadas a las jefaturas o autoridades universitarias correspondientes, quienes deben realizar las diligencias necesarias para su adecuada implementación con la obligación de reserva contemplada en este Protocolo.

Artículo 39. Las medidas podrán ser alzadas o modificadas durante la tramitación del procedimiento, de oficio o a petición de parte, en virtud de circunstancias sobrevinientes o que no pudieron ser tenidas en cuenta en el momento de su adopción.

Artículo 40. Tratándose de infracciones especialmente graves, el Investigador podrá decretar la suspensión preventiva del victimario, a partir del momento que lo estime necesario. Igual medida podrá adoptar, en los mismos casos, respecto de nuevos implicados en la investigación. La medida preventiva de suspensión consiste en la marginación temporal del victimario, durante la tramitación, de toda actividad académica o laboral y, eventualmente, podrá conllevar la prohibición de ingreso a recintos universitarios.

Artículo 41. La medida de suspensión preventiva surtirá sus efectos desde el momento en que fuere notificada a o los afectados, personalmente o por correo electrónico, y cesará en cualquier momento del procedimiento cuando el Investigador así lo disponga, no pudiendo exceder la duración de este, notificándosele de dicha cesación de la misma manera. El período de suspensión preventiva se imputará, en caso de resolución condenatoria del sumario, a la medida disciplinaria de suspensión.

Artículo 42. Cuando el estudiante o colaborador haya sido suspendido preventivamente de sus actividades académicas y resultare absuelto o sobreseído, la autoridad universitaria que dispuso la investigación arbitrará las medidas para que normalice su actividad académica o laboral, velando por la reparación de aquellos perjuicios causados con ocasión del procedimiento.

Artículo 43. La Universidad brindará apoyo a los estudiantes, colaboradores y académicos que sean víctimas de alguna forma de acoso, violencia o discriminación, en las dependencias de la Universidad, o en una actividad organizada por ésta, mediante:

- a) Apoyo psicológico: todos los miembros de la comunidad universitaria que sean víctimas podrán acceder a orientación, o apoyo psicológico, si lo solicitan, a través del CAP (Centro de Atención Psicológica UGM). En caso de que la víctima decida iniciar un proceso terapéutico de manera particular, la Universidad queda completamente exenta de toda responsabilidad en lo que compete a financiamiento de honorarios profesionales.
- b) Asesoría u orientación legal: a través del profesional a cargo de la Clínica Jurídica, quien brindará información y orientación legal a la parte denunciante, según corresponda. Este es un servicio de asistencia jurídica gratuita que entrega información y orientación legal. En caso de que la víctima decida iniciar acciones legales de manera particular, la Universidad queda completamente exenta de toda responsabilidad en lo que compete a financiamiento de honorarios de abogados y costas.

TITULO V

TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 44. La resolución que formule cargos se notificará al afectado personalmente o por el correo electrónico dejado para estos efectos en la carpeta investigativa.

Artículo 45. Una vez notificado de los cargos, el acusado tendrá el plazo de cinco días hábiles, contados desde la fecha de la notificación, para presentar sus descargos y defensas y solicitar o presentar pruebas. En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse este plazo por otros tres días, siempre que la prórroga haya sido solicitada antes del vencimiento del plazo.

Artículo 46. Contestados los cargos o vencido el término para hacerlo, sin que ello se verificase, habiéndose o no rendida prueba por las partes, el procedimiento concluirá con la dictación por parte del Investigador, dentro de tres días, de la resolución fundada que sobresea, absuelva o aplique alguna medida disciplinaria de las indicadas en este Protocolo.

Artículo 47. La resolución deberá contener los siguientes antecedentes:

- a) La relación circunstanciada de los hechos investigados;
- b) La infracción imputada en los términos de este Protocolo;
- c) La forma cómo se ha llegado a comprobar la veracidad o falsedad de los cargos;
- d) El grado de participación que en la comisión de los hechos cupo a los involucrados, y la responsabilidad que les corresponde en los mismos;
- e) Las circunstancias atenuantes o agravantes de responsabilidad que se hayan logrado acreditar; y
- f) Las sanciones o la absolución, en su caso, aplicables según correspondiere.

Tan pronto como se advierta que los hechos investigados revistieren caracteres de delito, se hará la denuncia respectiva a la autoridad competente.

Artículo 48. Si alguna de las partes involucradas, denunciante o denunciado, no estuviese conforme con la resolución respectiva, podrán interponer un recurso de apelación. El recurso deberá ser fundado e interponerse en el plazo de cinco días, contados desde la notificación de la resolución. El recurso de apelación será visto y fallado, en el plazo de tres días, por el Secretario General de la Universidad, salvo que estime necesario ordenar que se corrijan los vicios esenciales de procedimiento que advirtiere disponiendo e indicando, clara y precisamente, los trámites a efectuar y el plazo que se confiere para su diligenciamiento.

Artículo 49. La Secretaría General de la Universidad tendrá a su cargo el registro y archivo del expediente sumarial, para lo cual deberá remitírsele éste oportunamente.

Artículo 50. Todo fallo que afecte a un estudiante deberá ser comunicado a la Vicerrectoría Académica por la autoridad que dictó la resolución correspondiente.

Artículo 51. Según la gravedad de las infracciones de que se trate, de acuerdo con lo dispuesto en este Protocolo, será aplicable alguna de las siguientes medidas disciplinarias a estudiantes de la Universidad:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito y apercibimiento de una sanción de mayor grado en caso de reincidencia, anotada en la hoja de vida del estudiante.
- c) Suspensión académica: Implica la suspensión de la asistencia a clases por un período de 2 a 8 semanas, sin perjuicio del cumplimiento de otros requisitos académicos que tributen a la progresión académica.
- d) La condicionalidad hasta por 4 semestres.
- e) Suspensión académica hasta por dos semestres.

- f) Prohibición de matrícula en forma definitiva a partir del siguiente semestre académico, y suspensión de la asistencia a clases por el tiempo que reste del semestre en curso.
- g) Expulsión inmediata, sin perjuicio de las acciones legales que le corresponda seguir a la Universidad en representación de la o las víctimas.

Artículo 52. La amonestación verbal o escrita será una reconvención académica, la cual tendrá por objeto representar la conducta sancionada. La condicionalidad consistirá en el cumplimiento, por acción u omisión, de una determinada conducta o situación de hecho.

La suspensión consistirá en la interrupción obligada de toda actividad académica del estudiante sancionado disciplinariamente por el plazo indicado. La expulsión de un estudiante consistirá en la pérdida de la calidad de estudiante de la Universidad, de forma inmediata y definitiva, con el impedimento permanente para reingresar a la Universidad Gabriela Mistral en cualquiera de sus carreras o programas.

Artículo 53. La sanción disciplinaria por aplicar dependerá de la infracción de que se trate, de su gravedad, de las circunstancias, del mayor o menor grado de participación y/o responsabilidad en los hechos, de la colaboración con el esclarecimiento de los hechos, del daño patrimonial y/o moral que causare a terceros, del celo con que se haya tratado de reparar el mal causado, como asimismo de los antecedentes disciplinarios y académicos del estudiante. La concurrencia de las situaciones antes indicadas será apreciada en conciencia por la autoridad que aplique la sanción.

Artículo 54. Toda sanción disciplinaria provocará la pérdida de derechos, calidades y beneficios accesorios al estado de estudiante de la Universidad, de carácter académico, administrativo o socioeconómico, tales como becas, calidad de ayudante, etc.

Artículo 55. Las sanciones aplicadas quedarán escritas en la ficha académica del estudiante, la cual tendrá por objeto representar la falta y se considerarán agravantes ante una nueva infracción.

Artículo 56. Según la gravedad de las infracciones de que se trate, de acuerdo con lo dispuesto en este Protocolo, será aplicable alguna de las siguientes medidas disciplinarias si la persona a sancionar es colaborador, trabajador o trabajadora, de la Universidad.

- a) Amonestación verbal y apercibimiento por escrito de una sanción de mayor grado en caso de reincidencia.
- b) Sanción pecuniaria de hasta un 25% de su sueldo diario (equivalente a la sanción establecida en el art. 91 del Protocolo Interno de Orden, Higiene y seguridad) y/o suspensión de becas, ayudas y beneficios laborales adicionales y apercibimiento por escrito de una sanción de mayor grado en caso de reincidencia.
- c) Prohibición de postular o ejercer cargos Directivos, por un periodo entre uno y cuatro semestres académicos.
- d) Propuesta de terminación del contrato de trabajo. En ese caso, los antecedentes se enviarán al Rector de la Universidad para que, en uso de sus facultades legales,

resuelva, en definitiva. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones legales que le corresponda seguir a la Universidad en representación de la o las víctimas.

Artículo 57. Según la gravedad de las infracciones de que se trate, de acuerdo con lo dispuesto en este Protocolo, será aplicable alguna de las siguientes medidas disciplinarias si la persona a sancionar es profesional a honorarios:

- a) Amonestación verbal;
- b) Amonestación escrita;
- c) Contrato sujeto al cumplimiento de condiciones que se fijen por un lapso no superior a cuatro semestres académicos;
- d) Término anticipado del contrato de prestación de servicios a honorarios.

Asimismo, se podrán aplicar las siguientes sanciones que contempla la ley 21.369:

- a) La suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones;
- b) La remoción en el cargo;
- c) La cesación de funciones;
- d) La imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios;
- e) La pérdida de distinciones honoríficas.:

Artículo 58. Serán consideradas atenuantes en la determinación de la sanción:

- a) Los intentos de reparación por parte del denunciado hacia la parte afectada;
- b) Las disculpas públicas o privadas;
- c) Actuación bajo provocación y/o amenaza comprobada;
- d) Haberse autodenunciado;
- e) Colaborar activamente con la investigación.
- f) El celo con que se haya tratado de reparar el mal causado, como asimismo de los antecedentes disciplinarios y académicos del estudiante o personal universitario.

Artículo 59. Serán consideradas agravantes en la determinación de la sanción:

- a) El haber obrado con alevosía;
- b) Realizar la acción por precio o recompensa;
- c) Cometer la acción con intención de causar un perjuicio en la parte afectada;
- d) Utilizar una posición de poder, tanto fuera como dentro de la Universidad;
- e) Haber sido sancionado anteriormente por un procedimiento disciplinario del carácter que se investiga;
- f) Ejercer represalias contra la persona denunciante o afectada;
- g) Amenazar o coaccionar a la víctima a no denunciar o retirar una denuncia ya formulada;
- h) Aprovecharse de una situación de vulnerabilidad personal de la víctima: condición de género, menor de edad, discapacidad, estado de inconsciencia, estado de embriaguez o bajo la influencia de alcohol y/o drogas, entre otras;

- i) Que la víctima tenga alguna discapacidad física o mental;
- j) Incumplir la o las medidas de protección o resguardo que se impongan en virtud de este Protocolo;
- k) La existencia de dos o más víctimas;
- l) La existencia de dos o más victimarios, concertados para cometer la falta.
- m) Haber dado publicidad, por cualquier medio y de cualquier forma, a la conducta sancionada.

Artículo 60. En aquellos casos en que algún integrante de la Comunidad Universitaria sea víctima de una conducta de acoso, violencia o discriminación por parte de una persona trabajadora dependiente de una empresa externa que preste servicios a la Universidad o de una entidad con que la Universidad tenga un convenio vigente, deberá comunicar tal circunstancia a la Unidad de Investigación y Sanción o a Secretaría General. La Unidad de Investigación y Sanción deberá adoptar las medidas de protección y acompañamiento que estime pertinente, e informar a la Secretaría General para que se cautele el cumplimiento de las obligaciones contractuales por parte de las empresas que prestan servicios a la Universidad. Para estos efectos, todos los contratos con empresas externas que suscriba la Universidad y que suponga la mantención de trabajadores o dependientes externos en recintos universitarios, deberán incluir una cláusula que obligue a la empresa a mantener procedimientos adecuados para investigar y sancionar estas conductas.

Artículo 61. Lo dispuesto en el artículo precedente se aplicará de igual forma para los casos en que una persona trabajadora dependiente de una empresa externa que preste servicios a la Universidad o de una entidad con que la Universidad tenga un convenio vigente, sea víctima de una conducta de acoso, violencia o discriminación por parte de un miembro de la comunidad Universitaria.

Artículo 62. 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 éste resultó sobreseído, absuelto o condenado.

Artículo 63. Si se comprueba, mediante la investigación, que se utilizó maliciosamente el procedimiento para denunciar a una persona con la finalidad de perjudicar su honra, dignidad o estabilidad laboral, el Rector o el Secretario General, podrán tomar las medidas disciplinarias correspondientes, previa investigación sumaria que permita determinar los hechos falsamente denunciados y los respectivos responsables. También, la persona afectada puede recurrir a los Tribunales de Justicia.

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 64. Los plazos establecidos en este Protocolo serán de días hábiles administrativos

Artículo 65. Para los efectos del presente Protocolo se entenderá por procedimiento el conjunto de gestiones, diligencias y resoluciones que se extienden desde la resolución que ordena instruir investigación hasta la fecha de la resolución que le da término.

Artículo 66. El procedimiento establecido en este Protocolo será aplicable para investigar hechos constitutivos de violencia, acoso o discriminación entre integrantes de la Comunidad Universitaria, cometidos con posterioridad a la entrada en vigencia de esta normativa. Sin perjuicio de lo anterior, la Unidad de Investigación y Sanción podrá adoptar medidas de resguardo y acompañamiento en aquellos casos calificados en que la denuncia se realice después de la entrada en vigencia de este Protocolo, aun cuando los hechos hayan acaecido antes de ese plazo.

Artículo 67. Las disposiciones de este Protocolo comenzarán a regir 30 días después de promulgado el Decreto Universitario respectivo. En ese período, se realizarán acciones de difusión y socialización del procedimiento que se regula en esta normativa, así como la implementación de los elementos técnicos, materiales y personales necesarios para el funcionamiento de la Unidad de Equidad y Género y la Unidad de Investigación y Sanción.

Artículo 68. De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 156 del Código del Trabajo, esta modificación al Protocolo Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad Austral de Chile comenzará a regir 30 días después de promulgado este Decreto, su contenido será puesto en conocimiento de todos los trabajadores de la Universidad por los canales formales de comunicación e información, y se deberá entregar una copia de este al Comité Paritario. Las unidades respectivas procederán en conformidad a lo dispuesto en el presente Decreto.