



UNIVERSIDAD
Finis Terrae

POLITICA INTEGRAL DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN
DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GENERO Y DISCRIMINACION
ARBITRARIA

1. Presentación

La Universidad Finis Terrae, en adelante también "La Universidad", declara expresamente en su Ideario institucional la misión de "Contribuir a la formación integral de personas que sean agentes de transformación de la sociedad y de la cultura conforme a los valores cristianos, y construir una comunidad académica de excelencia que busca la verdad, el bien y la belleza". Su credo institucional reconoce la dignidad trascendente de la persona humana, hombre o mujer, y en ella y su perfección integral radica el centro y fin de todo el quehacer universitario.

En base a lo anterior, la Universidad Finis Terrae reconoce y declara que las conductas constitutivas de violencia, agresión, acoso o abuso en contra de cualquier miembro la comunidad universitaria, cualquiera sea su motivación, y con independencia de la condición de la persona afectada, son contrarias a lo declarado en el Ideario institucional, pues desconocen directamente la dignidad de la persona humana y el bienestar de la comunidad. En consecuencia, cualquier acción o conducta deliberada que invada, viole o constituya una falta grave contra la integridad física y/o psicológica, es contraria a los derechos y dignidad de las personas.

La Universidad Finis Terrae asume como su deber en calidad de institución de educación superior el adoptar activamente aquellas políticas que sean necesarias para prevenir y erradicar el acoso sexual y toda forma de violencia, especialmente contra las mujeres, asumiendo la labor de promover el buen trato y relaciones de igualdad entre todos los miembros de la comunidad universitaria sin distinción arbitraria de ningún tipo.

De acuerdo a esta visión y fundamentos, el presente documento tiene como principal objetivo -y sin perjuicio de las demás acciones que se adopten al efecto- orientar, en términos procedimentales, a toda la comunidad universitaria para detectar y proceder, en caso de existir cualquier situación de acoso sexual, violencia o discriminación arbitraria, generando una política integral que contenga tanto un modelo de prevención como un modelo de investigación y sanción de estos hechos, en adelante también "Política Integral".

Por ello, la Universidad Finis Terrae define un protocolo de acción en caso de que algún miembro de su comunidad -esto es, estudiante, académico o funcionario no docente- sea víctima de tales conductas, protocolo que, en conjunto con las disposiciones pertinentes contenidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y el Reglamento de Responsabilidad Académica y Disciplinaria, conformarán la normativa institucional para el caso de que se evidencien conductas constitutivas de agravios contrarios a la dignidad de la persona.

A este respecto, la Universidad Finis Terrae solicita y requiere la colaboración activa de todos los miembros de la comunidad, en primer lugar, para promover una convivencia respetuosa, fundada en el reconocimiento de la dignidad de la persona; en segundo lugar, para lograr identificar, denunciar, investigar y, donde corresponda, sancionar todas las conductas que resulten contrarias a la dignidad de la persona. Serán especialmente contrarios a la dignidad de la persona aquellas acciones u omisiones que constituyan o puedan constituir acoso, ya sea de carácter sexual y/o laboral; violencia y/o discriminación arbitraria.

Sin perjuicio de lo anterior, y a fin de lograr identificar con precisión las conductas objetivamente denigrantes de la dignidad personal, este protocolo regulará aquellas principales, como son el acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria, sin que por ello deba entenderse, en modo alguno, que el respeto a la dignidad de la persona se reduce exclusivamente a evitar esos actos.

2. Construcción de la Política Integral de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación arbitraria

En virtud de la constante preocupación de la Universidad Finis Terrae por contribuir al desarrollo de una cultura de respeto y autocuidado en la comunidad universitaria, y dando cumplimiento a las disposiciones de la Ley Nº 21.369, se inició un proceso de actualización de la normativa vigente en la Universidad sobre acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria. Esta tarea de actualización la coordinó la **Oficina para la Promoción de la Dignidad de la Persona**, en adelante también “La Oficina”, dirección que depende directamente del Rector y que tiene como finalidad la implementación de políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria en la Universidad.

El trabajo de la Oficina comenzó con una primera etapa diagnóstica, con el objeto de conocer la realidad de nuestra Universidad en este ámbito, pero también para valorar y recoger el trabajo desarrollado en años anteriores con la participación de distintos actores, en esta misma temática.

El diagnóstico contempló la aplicación de instrumentos como encuestas, realización de diálogos participativos y entrevistas a actores relevantes de manera de contar con los antecedentes necesarios para construir una Política Integral que dé cuenta de las necesidades de nuestra comunidad universitaria. En todo el proceso de trabajo se aseguró el carácter participativo, contando con la representación equilibrada de los distintos estamentos de la Universidad, y respetando la paridad entre hombre y mujeres.

Adicionalmente, se formó una Comisión especializada, integrada con representantes de cada uno de los estamentos de nuestra comunidad -académicos, estudiantes, directivos y funcionarios- con el objetivo de revisar el informe previo de diagnóstico institucional y realizar comentarios y sugerencias a la Política Integral. De este modo, se alcanzaron definiciones consensuadas por la comunidad educativa, conformes con la postura institucional frente a la materia, junto a la implementación de un modelo de atención de víctimas que incluye sanción y reparación y que será permanentemente evaluado.

El resultado del trabajo en conjunto de la Comisión con la Oficina fue puesto a disposición del Consejo Superior de la Universidad para su revisión y sanción definitiva.

3. Medidas de prevención del acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria

La Universidad, a través de las instancias que designe específicamente para ello, publicitará y difundirá protocolos, material digital y otros, además de un programa de prevención y sensibilización integral, capacitando a estudiantes, ayudantes, profesores y funcionarios con el fin de reducir las ocasiones que facilitan la ocurrencia de conductas contrarias a la dignidad de la persona y, sobre todo, para promover una cultura del respeto y trato digno entre los miembros de la comunidad universitaria en conformidad al Ideario institucional.

En concreto, a través de la Oficina de Promoción de la Dignidad de la Persona en coordinación con el resto de los estamentos de la Universidad, se implementarán medidas para prevención del acoso sexual y de la discriminación mediante el reconocimiento de este problema y la sensibilización de la comunidad universitaria a través de acciones permanentes como: talleres, coloquios, seminarios y campañas de información y reflexión acerca de las causas y consecuencias de este problema. Además de la realización de cursos de formación permanentes destinados a autoridades, funcionarios, académicos y académicos y personal de la Universidad, en relación con derechos humanos, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna.

La información de contacto, canales de denuncia y de otros recursos disponibles para abordar situaciones relativas a conductas contrarias a la dignidad de la persona se publicarán en la página web de la Universidad y otros medios pertinentes.

4. Diagnóstico

Con el objetivo de contribuir al diagnóstico institucional sobre materias relacionadas con acoso sexual, la violencia y la discriminación arbitraria, la Oficina de Promoción de la Dignidad de la Persona organizó diversas actividades dirigidas a los distintos estamentos que integran la comunidad universitaria con el propósito de conocer e indagar la realidad en relación con la problemática antes mencionada. Dentro de las actividades realizadas se encuentran conversatorios, entrevistas y una consulta masiva.

En el primer conversatorio titulado “Diálogos sobre acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria en la Universidad”, participaron representantes estudiantiles de distintas carreras. De manera posterior, se realizó el conversatorio con académicos de manera presencial y con administrativos de manera virtual.

Por otro lado, las entrevistas contemplaron la participación paritaria y estamental, contando con la participación de representantes estudiantiles y directores de distintas unidades y de diferentes carreras. Las entrevistas fueron realizadas de manera presencial u online según la disposición del entrevistado.

Por último, se realizó la “Consulta sobre riesgos de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria en la Universidad”, la cual fue enviada en formato encuesta a los correos institucionales de toda la comunidad universitaria.

El producto resultante de estas actividades consta en un informe de resultados en función al objetivo general descrito al inicio de este documento. Con este insumo, la Oficina de Promoción de la dignidad de la persona y autoridades correspondientes podrán tomar decisiones basadas en evidencia.

Anualmente la Universidad implementará instancias y abrirá espacios que permitan dimensionar la ocurrencia del acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria, caracterizar las formas en que se manifiesta, identificar el nivel de conocimiento de normativas y explorar la necesidad de este tipo de herramientas en la comunidad universitaria. El proceso permitirá identificar grupos de riesgo, focalizar acciones preventivas, visibilizar la problemática y sensibilizar acerca de su realidad, a fin de perfeccionar las normas que tratan de su denuncia, investigación, mitigación, sanción y reparación.

5. Protocolo para atención de denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria

Título I. Marco normativo

Artículo 1°

Al tenor de la Ley Nº 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, existirá a lo menos, una unidad responsable de la implementación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género y, de forma separada, existirá una unidad responsable de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, como asimismo de la protección y reparación de las víctimas. Estas unidades serán integradas por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, dispondrán de recursos humanos y presupuestarios suficientes y de las facultades para ello.

Artículo 2°

El artículo 2 del Código del Trabajo, de aplicación supletoria, establece que acoso sexual es “el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Artículo 3°

El artículo 2 de la Ley N° 20.609, dispone que discriminación arbitraria es “toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación económica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”. Se debe agregar, además, lo establecido en el artículo 10 letra a) de la Ley General de Educación N° 20.370, norma que en lo pertinente expresa: “los alumnos y alumnas tienen derecho a (...) no ser discriminados/as arbitrariamente; a estudiar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo, a expresar su opinión y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes y de maltratos psicológicos... Tienen derecho, además a que se respeten su libertad personal y de conciencia...”

Título II. Principios

Artículo 4°

Para efectos de este protocolo, regirán los siguientes principios y los demás señalados en la Ley N°21.369:

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

- b) **Confidencialidad:** todas las personas que intervengan en una denuncia, investigación o procedimiento disciplinario tienen la obligación de guardar la confidencialidad y no divulgar información alguna del contenido de éstos, ni de sus resultados, incluso después de finalizados, salvo respecto de las partes denunciante o denunciada. Se deberá respetar la confidencialidad de la información implicada en cada medida o decisión adoptada durante todo momento de recepción y tramitación de una denuncia y de los procedimientos disciplinarios instruidos en virtud de ella, en especial respecto de la identidad las personas denunciantes, denunciadas, afectadas y testigos, sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias que regulan los procedimientos disciplinarios respectivos y las normas sobre acceso a la información pública, las que en todo caso prevalecerán a lo dispuesto en el presente Protocolo. Atendido lo anterior, para toda instancia de atención presencial, se proporcionará un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que éstas ameritan, debiendo las personas denunciantes, afectadas y testigos ser escuchadas en su exposición sin menoscabo a su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. La persona afectada por los hechos denunciados podrá buscar apoyo y utilizar los medios e instancias dispuestas en el presente Protocolo, y se procurará evitar la reiteración innecesaria de su relato, así como la exposición pública de esta o de datos que permitan su identificación.

Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra personas por denunciar actos de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria, en los términos del presente Protocolo, sin perjuicio de eventuales denuncias o acciones frente a conductas o declaraciones constitutivas de delitos o afirmaciones sin fundamento y de las cuales se constatare su falsedad y el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado.

Excepcionalmente, se podrá divulgar aquellos antecedentes que determine una ley o una resolución particular de un tribunal competente, o sean necesarios para la protección de los involucrados, o para garantizar un debido proceso o, cuando exista un claro riesgo de que algún miembro de la comunidad universitaria pueda quedar expuesto a un comportamiento de acoso sexual, violencia de género o de discriminación arbitraria.

- c) **Debido proceso:** Toda investigación o procedimiento disciplinario que derive en la imposición de sanciones disciplinarias, debe estar precedido por el estricto cumplimiento de un procedimiento racional y justo, en el cual el investigado pueda ser oído, aportar antecedentes, ser notificado de los cargos que se le formulan, ejercer su derecho a defensa e impugnar la resolución que le imponga sanciones.
- d) **Diligencia y celeridad:** Tanto la investigación, como la resolución del asunto en concreto debe realizarse con la mayor diligencia y celeridad posible, evitando demoras indebidas.
- e) **No revictimización.** En el desarrollo de los procesos de sanción o reparación por hechos descritos en el protocolo, se deberán adoptar todas las medidas conducentes a evitar la exposición reiterada de la posible víctima o la necesidad de narrar repetidamente los hechos que dieron origen a la investigación. Los encargados de recibir las denuncias o dirigir la investigación deberán, por tanto, preferir las entrevistas grabadas en audio, video o el levantamiento de actas suscritas por ministro de fe.
- f) **Veracidad:** Es deber de todos los participantes del proceso de investigación decir la verdad sobre los hechos respecto a los que declaren, y se presumirá que los documentos y declaraciones presentadas responden a la verdad de los hechos que ellos afirman.

Título III. Definiciones

Artículo 5°

Conductas denigrantes y contrarias a la dignidad de la persona: son conductas denigrantes y contrarias a la dignidad personal todas aquellas que deliberadamente intentan, sea como fin o como medio, menoscabar a la persona, herirla o usarla, considerándola como simple medio y no como fin, y/o que no reconocen su igual dignidad.

Artículo 6°

Son conductas de connotación sexual aquellas que implícita o explícitamente, sea a través de comportamientos, palabras o gestos, aluden al cuerpo de la persona, su dimensión sexuada y/o su intimidad.

Son conductas de connotación sexual contrarias a la dignidad de la persona aquellas que, con o sin consentimiento de quien la padece, e incluso con independencia de su eventual molestia, desagrado o sufrimiento, resultan objetivamente denigrantes, esto es, consideran a la persona y su cuerpo como meros objetos de placer y/o dominación.

Artículo 7°

La Universidad considera especialmente como **conductas denigrantes y contrarias a la dignidad de la persona** la agresión física o verbal grave, a cualquier miembro de una comunidad, el acoso o bullying, cualquiera sea su modo de ejecución (incluyendo el ciberbullying, esto es, la manifestación de acoso mediante plataformas virtuales y herramientas tecnológicas, sean chats, blogs, fotologs, mensajes de texto para celulares, correo electrónico, foros, servidores que almacenan fotos, páginas webs, teléfono y otros modos tecnológicos), incitar y/o participar en peleas o riñas fuera o dentro de la Universidad, ridiculizar a otro miembro de la comunidad universitaria, en forma pública o privada.

La Universidad considera especialmente como **conductas de connotación sexual contrarias a la dignidad de la persona**: el acoso, hostigamiento, tocaciones, insinuaciones y requerimientos de carácter sexual, sean o no reiterados, y cualquier acto violento de connotación sexual. Estos actos constituyen agravios a la dignidad de la persona con independencia del efecto que causen en la víctima y la existencia de su consentimiento. No obstante, el efecto o impacto que cualquier de estos actos causare en la víctima será siempre considerado, asumiendo el modo en que la conducta impactaría, generalmente, a una persona madura y emocionalmente estable. De modo meramente enunciativo, pueden constituir conductas de connotación sexual contrarias a la dignidad de la persona, conforme a lo que se acredite en el respectivo proceso, las siguientes:

- a) De tipo verbal: insinuaciones sexuales, apelativos sexuales, calumnias ofensivas, bromas explícitamente sexuales, comentarios obscenos o sexualmente sugerentes acerca del cuerpo de una persona, acercamientos improcedentes u ofensivos, insinuaciones o proposiciones sexuales indebidas, amenazas o sonidos sugerentes o insultantes, gestos lascivos u obscenos, entre otras.
- b) De tipo visual/no verbal: afiches, caricaturas, fotografías, revistas, dibujos u otro material impreso ofensivo o sexualmente explícito; objetos o fotografías sugerentes, e- mails, protectores de pantalla u otro tipo de comunicación electrónica; comentarios gráficos, entre otras.
- c) De tipo físico: contacto físico improcedente, exhibición y exposición innecesaria del cuerpo y sus partes íntimas, tocaciones indebidas, fornicación, violación, entre otras.

Artículo 8°

Acoso sexual: A efectos de resguardar la dignidad de todos los miembros de la comunidad universitaria que no se hallaren en una relación laboral en conformidad a la ley, la Universidad considera el acoso sexual como aquella conducta de connotación sexual, normalmente sin su consentimiento, y que de suyo genera temor, inseguridad, angustia o vergüenza. Se manifiesta, entre otras conductas, como seguir, observar o vigilar a una persona, presentarse en su lugar de residencia, trabajo o estudio, llamar por teléfono, enviar mensajes, grabaciones, fotos, videos u objetos de connotación sexual, todo ello intentando deliberadamente lograr un acercamiento o contacto de tipo sexual o indebido con dicha persona.

Sin perjuicio de lo anterior, y de conformidad con lo establecido en el artículo N° 2 inciso segundo del Código del Trabajo, el acoso sexual en los términos allí definidos es aplicable única y exclusivamente al contexto de las relaciones laborales y, en consecuencia, no es extrapolable a otros contextos tales como la relación de profesor y alumno, ayudante y alumno o entre estudiantes. En consecuencia, el acoso sexual así definido refiere únicamente a las conductas ocurridas en el plano laboral que involucra a funcionarios de la Universidad Finis Terrae (personal de la planta administrativa, planta profesional y planta académica contratados por la Universidad).

Al tenor de la Ley N° 21.369, se entenderá por acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad

o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.

Artículo 9°

Discriminación arbitraria: es toda distinción, exclusión, restricción que carezca de justificación razonable, objetivamente inadecuada a la finalidad y los medios necesarios y proporcionados para conseguirla, atendido el caso concreto y sus circunstancias, , en particular cuando, sin justificación racional, se fundan en motivos, entre otros, tales como, raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política o de otra índole, religión o creencia religiosa, nacimiento o cualquier otra condición social, estado civil, edad, filiación, apariencia personal, enfermedades, discapacidad y toda otra desigualdad no razonable, incluyendo aquellas identificadas por la Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación, causando privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes

Título IV. Ámbito de aplicación

Artículo 10°

Esta normativa se aplica respecto de las conductas enunciadas y descritas en el artículo anterior cuando hayan sido ejecutadas por estudiantes de pre o postgrado, ayudantes, docentes, trabajadores, o personas que prestan servicios a honorarios, sean administrativos o docentes, contra estudiantes de pre o postgrado, ayudantes, docentes, trabajadores y/o terceros ajenos a la institución, respecto de hechos y situaciones que se enmarquen en actividades organizadas y/o desarrolladas por personas vinculadas a la Universidad, ocurran o no en espacios académicos o de investigación. En este grupo se incluye, sin que su enunciación sea taxativa, docentes y administrativos a honorarios, pacientes, clientes, patrocinados, trabajadores de los casinos, personal de aseo, trabajadores de seguridad y estudiantes del sistema preescolar y escolar que tienen relación con la Universidad.

Esta normativa también se aplicará a aquellas acciones de discriminación, violencia y acoso sexual que se constituyan a través de redes sociales u otros medios de comunicación.

Artículo 11°

La Universidad Finis Terrae podrá iniciar procedimiento disciplinario de oficio ante hechos notorios o de público de conocimiento, por el Secretario General.

Cuando el hecho se encuentre fuera del ámbito de aplicación de esta normativa, la persona afectada perteneciente a la Universidad podrá recibir orientación y apoyo a través de la Oficina de Promoción de la Dignidad de la Persona.

Título V. Sobre el Procedimiento

Artículo 12°

Las denuncias deben ser presentadas ante la Oficina de la Promoción de la Dignidad de la Persona. La Oficina, actuando como unidad receptora de éstas, deberá guardar un registro con todas las denuncias recibidas, sea que se instruya o no un procedimiento disciplinario respecto de los hechos denunciados.

La referida Oficina, en coordinación con la Secretaria General, contará con un sistema de registro de las personas que han sido sancionadas por la aplicación de este protocolo, así como de un registro del total de procedimientos disciplinarios que fueren instruidos al respecto. Lo anterior es sin perjuicio de las obligaciones de confidencialidad aplicables.

La Oficina de la Promoción de la Dignidad de la Persona recibirá las denuncias y las remitirá a la Secretaria General para su evaluación y la instrucción de la investigación o del procedimiento disciplinario correspondiente, si procediere.

Artículo 13°

Las conductas constitutivas de los delitos de violación o abuso sexual, tipificados en nuestra legislación en los artículos 361, 365 y 366 del Código Penal, deben denunciarse por la víctima en Fiscalía presencialmente o Carabineros de Chile. Lo anterior, es sin perjuicio del compromiso de la Universidad de aportar todos los antecedentes que tenga en su poder y de otorgar el apoyo legal, psicológico y académico posible y que requiera el afectado. Además de lo señalado precedentemente, la Universidad evaluará las medidas y sanciones que estime procedentes, conforme al Procedimiento frente a denuncias de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación Arbitraria, en los casos en que algún miembro de la comunidad universitaria sea condenado por la comisión de alguno de estos delitos, por los órganos judiciales respectivos.

Artículo 14°

Sobre los hechos descritos en esta Política que estuvieren ocurriendo dentro del recinto universitario, o fuera de él, en actividades académicas y sociales desarrolladas o patrocinadas por la Universidad, o convocada por cualquiera de sus órganos u organizaciones oficialmente reconocidos por ésta:

- a) En caso de que la gravedad de los hechos así lo amerite, se deberá llamar de manera inmediata Carabineros de Chile al 133.
- b) Se deberá contactar a la Oficina de la Promoción de la Dignidad de la Persona, o a la persona responsable u organizadora de la actividad respectiva, quien deberá:
 - Concurrir al lugar de los hechos a fin de asistir a la presunta víctima.
 - Identificar a posibles testigos y otros medios de prueba (cámaras, fotografías, filmaciones, solicitud de identificaciones, etc.)
 - Dependiendo de la gravedad del hecho, y con el consentimiento de la víctima si esta es mayor de edad, o sin éste si ella se encontrare en riesgo vital o privada del uso de sus facultades, o si la víctima fuera menor de edad, deberá llamar a Carabineros de Chile al 133 para denunciar los hechos, tratando en la medida de lo posible de retener al ofensor.
 - Informar a la familia de la presunta víctima, en caso de que esta entregue su consentimiento para ello, o se trate de un menor de edad, en cuyo caso tendrá la obligación de hacerlo.
 - En caso de existir sospecha de haber ocurrido una violación o para el caso que la víctima presente lesiones derivadas de hechos de violencia, la víctima deberá ser trasladada inmediatamente al Servicio Médico Legal o servicios médicos autorizados.
 - Contactar a la máxima autoridad de su unidad e informar los hechos. Asimismo, en caso de que el presunto agresor sea miembro de la comunidad universitaria, se debe informar a la

unidad académica a la que este pertenezca. Dicha autoridad, a su vez, deberá denunciar la conducta ante Secretaría General, conforme a las reglas dispuestas en el artículo siguiente.

Ante hechos cometidos por una persona totalmente externa a la comunidad universitaria: la Universidad en este tipo de situaciones carece de atribuciones y no le corresponde iniciar un procedimiento investigativo y/o disciplinario, debiendo estos hechos ser denunciados por la víctima directamente al Ministerio Público. Sin perjuicio de lo anterior, la Universidad:

- a) Facilitará a la víctima el apoyo psicológico, legal y académico que requiera y sea procedente.
- b) Colaborará con los antecedentes de que disponga y que sean requeridos por el Ministerio Público o los Tribunales de Justicia.

Artículo 15°

Las denuncias deberán realizarse por escrito, consignando la identificación completa de la persona afectada y, en lo posible, de la persona ofensora, entregando la mayor cantidad de antecedentes de los hechos ocurridos, tales como:

- a) los nombres, apellidos y RUT del denunciante y/o la presunta víctima, su correo electrónico, el rol o cargo que ocupa en la Universidad y la especificación de la Unidad con la que está vinculado;
- b) una exposición detallada de los hechos que la motivan, en lo posible indicando fecha, horas y lugares en que estima ocurridos los hechos denunciados, el medio por el cual habrían sido ejecutados y el nombre de las personas que los hayan presenciado o que hayan tomado conocimiento de estos por otros medios en caso de no existir.
- c) el nombre y todos los otros datos que conozco del presunto victimario, tales como descripción física, vestuario, etc.

Artículo 16°

Tal como lo establecen los Arts. 175 y 176 del Código Procesal Penal, los establecimientos educacionales de todo nivel están obligados a denunciar los hechos constitutivos de delitos que afecten a estudiantes, o que tengan lugar en los recintos académicos de la Universidad Finis Terrae. Será el Secretario General el encargado de realizar las denuncias respectivas.

Artículo 17°

Procedimiento de mediación. Este es un procedimiento confidencial, de aplicación excepcional y de carácter voluntario, llevado por la Oficina para la Promoción de la Dignidad de la Persona, mediante el cual la persona denunciante y la denunciada, personalmente, proponen y construyen opciones de acuerdo o de entendimiento con el fin de alcanzar la solución sobre los hechos planteados en la denuncia.

No tendrá lugar dicho procedimiento en los siguientes casos:

- a) Cuando se trata de denuncias por acoso o agresión sexuales.
- b) Cuando se manifiesta falta de acuerdo entre la persona denunciante y la denunciada.
- c) Cuando los hechos denunciados afecten a menores de edad.
- d) Cuando durante un proceso se denunciaren nuevas conductas iguales, similares o más graves que aquellas sometidas a mediación entre las mismas partes

Título VII. Protocolo de investigación y sanción

Artículo 18°

Corresponderá a la Secretaría General conocer, investigar y sancionar, aquellas conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria, ocurridas de conformidad con lo que dispone el presente documento, cuando haya al menos involucrado un alumno regular de la Universidad.

Tratándose de hechos constitutivos de acoso sexual que involucren a funcionarios de la Universidad sujetos a una relación laboral, las denuncias respectivas deberán interponerse ante la Dirección de Personas, la que dará inicio de un proceso de investigación conforme a lo dispuesto en el “TÍTULO XXVIII. INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL” del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad Finis Terrae. En caso estas denuncias fueren interpuestas ante Secretaría General, éste derivará los antecedentes a la Dirección de Personas.

Artículo 19°

Frente a la recepción de una denuncia, derivada por alguno de los órganos de recepción de denuncias a la Secretaría General, ésta determinará si las infracciones que le sean denunciadas darán o no lugar a iniciar el Procedimiento Sumario, o la Indagatoria formal, o ninguno.

El Secretario General podrá también iniciar el Procedimiento disciplinario, sea Procedimiento Sumario o Indagatoria Formal, por propia iniciativa, sin esperar denuncia alguna, instruir y realizar las indagaciones previas y necesarias para ello, conforme a lo dispuesto en el artículo 11 de este documento, atendiendo al mérito de los antecedentes recibidos o recabados y, según el caso, disponer e instruir medidas preventivas de protección respecto de las eventuales víctimas de los hechos denunciados.

Para aquellos casos en que el Secretario General hubiese instruido el inicio de un proceso de Indagación Formal podrá designar un Actuario que se desempeñará como Ministro de Fe.

Artículo 20°

Para el caso en que el Secretario General haya determinado que la infracción disciplinaria denunciada da lugar para el inicio del Procedimiento disciplinario y, previa o conjuntamente, el presunto infractor hubiese confesado su culpa y participación en los hechos constitutivos de la infracción disciplinaria denunciada, por cualquier medio, sea ante el Decano o Director de Escuela, u otra autoridad, el Secretario General citará al presunto infractor para que ratifique ante él u otra persona designada al efecto dicha confesión por escrito. Una vez ratificada la confesión, y luego de apreciar el caso en conciencia, el Secretario General, según corresponda, considerando la confesión como una colaboración de buena fe que, si considera que existe mérito para ello, la tendrá como atenuante de la responsabilidad del infractor confeso, y resolverá el caso mediante resolución fundada, conforme a lo dispuesto en el artículo 29 de este documento. Si el presunto infractor así no lo hiciere, o no compareciera, se entenderá que ha revocado su confesión y, en consecuencia, el Secretario General instruirá el inicio del Procedimiento Sumario respectivo.

Artículo 21°

El Procedimiento Sumario se regirá por las reglas que se señalan a continuación.

Artículo 22°

El Secretario General podrá disponer e instruir medidas preventivas de protección de oficio respecto de las eventuales víctimas de los hechos denunciados, aún antes de resolver el inicio de un procedimiento disciplinario. La persona afectada y/o la persona denunciada podrán solicitar a la Secretaría General la aplicación de medidas preventivas. Las medidas preventivas y de protección podrán ser las siguientes, sin que su enunciación sea taxativa: separación del presunto ofensor de la víctima denunciante; prohibición al presunto

ofensor de mantener contacto directo con la denunciante, sea presencial o mediante cualquier medio de comunicación; suspensión provisional del presunto ofensor de sus actividades académicas, administrativas o docentes, según fuere el caso, por el tiempo que dure la investigación u otro que se determine al efecto.

Tanto la persona denunciada como denunciante podrán solicitar la revisión de las medidas adoptadas a la Secretaría General cuando considere que éstas son insuficientes o que han variado las circunstancias por las cuales se decretaron.

Las medidas de protección instruidas serán informadas a quienes corresponda para procurar su cumplimiento. Informada una medida de protección, todas las personas involucradas deberán colaborar para lograr su adecuada implementación, resguardando la dignidad e intimidad de las partes involucradas.

Artículo 23°

El Secretario General instruirá el inicio del Procedimiento Sumario mediante resolución dirigida a la Comisión Investigadora de la Universidad Finis Terrae, fijando el plazo dentro del cual deberá realizarse la respectiva investigación.

Artículo 24°

La Comisión Investigadora de la Universidad Finis Terrae es la encargada de conocer los procedimientos sumarios instruidos por el Secretario General. Tendrá carácter permanente y sesionará una vez al mes, o más según convoque al efecto su Presidente en tanto lo estime necesario. Si dentro de un mes no existiesen procedimientos sumarios instruidos, la Comisión no sesionará dicho mes.

La Comisión Investigadora estará compuesta por miembros titulares o suplentes, si los primeros tuvieren algún impedimento o se encontraren inhabilitados para conformarla, conforme a lo dispuesto en este Reglamento. Además, integrará la Comisión Investigadora el Decano de la facultad a la cual pertenezca el alumno, funcionario y/o académico presunto infractor.

Los miembros de la Comisión Investigadora serán nombrados por el Rector mediante Decreto. Para el caso en que alguno de los miembros titulares de la Comisión fuese recusado por el presunto infractor, el miembro suplente que oficiará en su reemplazo será nombrado mediante resolución de Secretaría General.

La Comisión Investigadora será presidida por un Presidente, nombrado por el Rector mediante Decreto. Los miembros titulares de la Comisión designarán de entre ellos, de común acuerdo, a quien oficiará como su Secretario.

El Presidente de la Comisión Investigadora será el encargado de convocar a la Comisión, y de dirigir y ordenar cada uno de sus actos y funciones conforme al presente Reglamento.

El Secretario de la Comisión Investigadora oficiará como Ministro de Fe y deberá, en tal calidad, certificar con su firma la autenticidad de los actos y resoluciones de la Comisión.

Serán causales de inhabilidad de los miembros de la Comisión Investigadora:

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

Si alguno de los miembros de la Comisión Investigadora se encontrase en cualquiera de las situaciones antes señaladas, deberá manifestarlo al Presidente de la Comisión para que éste proceda a nombrar un miembro suplente en su reemplazo. Para el caso que el Presidente se encontrase inhabilitado, lo manifestará a la Comisión para que proceda a nombrar un miembro suplente en su reemplazo y, asimismo, proceda a elegir de entre sus miembros, por simple mayoría, un nuevo Presidente para oficiar durante dicho procedimiento sumario

Hasta un máximo de dos miembros titulares de la Comisión Investigadora podrán ser recusados por el presunto infractor, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 del presente Reglamento, siempre de manera fundada. La única causal de recusación será el haber dicho miembro manifestado de cualquier modo su dictamen sobre la cuestión pendiente, siempre que lo hubiere hecho con conocimiento de ella.

Artículo 25°

La Comisión Investigadora conocerá e investigará los procedimientos sumarios instruidos por resolución del Secretario General.

Tratándose de las infracciones a este Protocolo, el plazo de investigación no podrá ser superior a 60 días corridos, el que podrá prorrogarse por igual término, por resolución fundada del Secretario General, ante la solicitud que al efecto realice la Comisión Investigadora.

Del proceso seguido ante la Comisión Investigadora se deberá guardar registro escrito o audiovisual de todo lo obrado, en orden cronológico, consignando en cada actuación la firma de todos los presentes en ella.

La Comisión notificará a los presuntos infractores, informándoles el inicio del Procedimiento Sumario a su respecto y las infracciones que les fueren imputadas, citándolos e indicando día y hora para la realización de una audiencia en que serán oídos. La citación podrá realizarse por cualquier medio que haga el proceso rápido y expedito, debiendo dejarse siempre constancia de la misma.

Cualquier miembro de la comunidad universitaria a quien se formulen cargos en un Procedimiento Sumario, podrá ser asistido por la persona que él designe. En todo caso, siempre existirá la obligación de concurrir y de realizar las actuaciones en forma personal.

Artículo 26°

Citado el presunto infractor a declarar por primera vez ante la Comisión Investigadora, podrá dentro del segundo día formular los motivos de recusación que pudiere tener en contra de alguno de sus miembros. La solicitud de recusación será presentada al Secretario General y resuelta por éste dentro del plazo de tres días hábiles. En caso de ser acogida, se designará, en la misma resolución, un nuevo miembro para la Comisión Investigadora, según corresponda.

El presunto infractor será oído en la audiencia frente a la Comisión, y podrá, también, presentar sus descargos por escrito. Si lo estimare necesario, podrá presentar testigos, dando aviso previo y por escrito a la Comisión. El presunto infractor deberá ser oído en todo caso, y su no comparecencia constituirá una presunción grave en su contra, salvo acredite impedimento grave que justifique su ausencia. En la primera audiencia realizada ante la Comisión, el citado deberá fijar domicilio, teléfonos fijo y móvil, si los tuviere, y correo electrónico.

Es obligación de la Comisión Investigadora agotar la investigación de los hechos, acumulando para ello todas las pruebas que fuere posible obtener, las que se apreciarán en conciencia. Para tal efecto, procederá a investigar los hechos con la mayor acuciosidad, estableciendo y averiguando con igual celo aquellas circunstancias que puedan comprometer o agravar la responsabilidad del presunto infractor, como aquellas

que puedan eximirlo de tal responsabilidad o atenuarla. Corresponderá apreciar especialmente como atenuante la acción realizada por presunto infractor con el objeto de reparar el mal causado.

La Comisión estará facultada para citar por cualquier medio a cualquier miembro de la comunidad universitaria con el fin de que preste declaración, el que deberá colaborar y declarar la verdad sobre lo que se le pregunta, sin ocultar hechos, circunstancias o elementos acerca del contenido de su declaración, todo ello sin perjuicio de lo que señale la legislación común.

Artículo 27°

Agotada la investigación, la Comisión tendrá cinco días hábiles para proceder a formular cargos, respecto de los cuales procederá a dar traslado al inculpado o a los inculpados. Si agotada la investigación, la Comisión estima que no hay mérito suficiente para formular cargos, recomendará al Secretario General el sobreseimiento del procedimiento. La Comisión adoptará sus acuerdos por mayoría.

El inculpado deberá contestar los cargos y ofrecer rendir las pruebas que presente en apoyo de su defensa, por escrito, dentro de un término de diez días hábiles, contado desde la notificación de los cargos. A petición fundada del inculpado, este plazo podrá prorrogarse por una sola vez y por un plazo máximo de cinco días hábiles, por resolución del Presidente de la Comisión.

La Comisión apreciará la prueba rendida en conciencia. Si lo estimare necesario, y como medidas para mejor resolver, podrá citar a declarar a los inculpados a nuevas audiencias, o a sus testigos, o a otros testigos si los hubiere. De todas las actuaciones se dejará registro escrito o audiovisual, el que podrá ser conocido por los inculpados.

Artículo 28°

La Comisión tendrá un plazo de diez días corridos para emitir su dictamen fundado, desde el vencimiento del plazo para rendir prueba, o desde la conclusión de las medidas adoptadas para mejor resolver. La Comisión adoptará sus acuerdos por mayoría y presentará al Secretario General su dictamen.

El Secretario General revisará el dictamen de la Comisión, pudiendo disponer la práctica de otras diligencias que estime pertinentes, o disponer la corrección de todo vicio del procedimiento que aparezca de manifiesto. De estimarlo procedente, podrá ordenar reabrir la investigación para practicar nuevas diligencias y podrá, además, si así lo estima, oficiar al Rector para que él designe una nueva Comisión Investigadora.

Las investigaciones que hayan sido sobreseídas temporalmente, sólo podrán reabrirse por resolución fundada del Secretario General, en el evento de que surjan nuevos elementos de juicio. El Secretario General revisará el dictamen de la Comisión, pudiendo disponer la práctica de otras diligencias que estime pertinentes, o disponer la corrección de todo vicio del procedimiento que aparezca de manifiesto. De estimarlo procedente, podrá ordenar reabrir la investigación para practicar nuevas diligencias y podrá, además, si así lo estima, oficiar al Rector para que él designe una nueva Comisión Investigadora.

Las investigaciones que hayan sido sobreseídas temporalmente, sólo podrán reabrirse por resolución fundada del Secretario General, en el evento de que surjan elementos.

Artículo 29°

Con el mérito de los antecedentes, el Secretario General deberá adoptar alguna de las siguientes medidas:

- a) Sobreseer definitivamente la investigación, si estimare que no corresponde aplicar sanción alguna;

- b) Sobreseer temporalmente la investigación, si estimare que no se ha podido realizar alguna diligencia indispensable para el buen conocimiento de los hechos, instruyendo la realización de las diligencias pendientes;
- c) Aplicar una o más de las sanciones que a continuación se indican, enumeración que no impedirá la adopción de alguna otra que resulte más apropiada, de acuerdo a las circunstancias particulares que se aprecien y en atención a la gravedad de la conducta cuya responsabilidad haya sido acreditada. La gravedad de las conductas constitutivas de infracciones disciplinarias será apreciada en conciencia por el Secretario General, salvo en aquellos casos en que el presente Reglamento haya establecido una calificación específica.

Artículo 30°

En el caso de estudiantes, se podrán aplicar las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal, la cual será practicada por el Secretario General o por quien lo subrogue.
- b) Amonestación escrita, la cual será practicada por el Secretario General o por quien lo subrogue. De la amonestación escrita se dejará constancia en la ficha respectiva del infractor.
- c) Condicionalidad para el alumno sancionado, por el período de tiempo que se determine, quedando expuesto a ser suspendido o expulsado en caso de reincidencia por la misma conducta u otra de igual o mayor gravedad realizada durante el tiempo que se encontrare condicional.
- d) Suspensión de calidad de alumno regular por semestres académicos. Esta sanción lleva siempre consigo la de inhabilitación absoluta para ejercer cargos de ayudantías, de representación estudiantil, y de cualquier actividad académica, mientras dure el tiempo de dicha suspensión. Además, podrán llevar anexa la prohibición de ingreso a los recintos de la Universidad. El cumplimiento de las obligaciones señaladas en la letra c) precedente e impuestas en la respectiva resolución del Secretario General, constituirá requisito esencial para la reincorporación del infractor a sus actividades académica.
- e) Expulsión de la Universidad.

Las sanciones establecidas en las letras a), b) y c) podrán originar penas accesorias, como la pérdida total de becas institucionales o beneficios o la inhabilitación temporal para acceder a cargos de representación estudiantil, u otros reconocimientos proporcionados por la Universidad. Cualquier sanción de la presente Normativa quedará consignada en el expediente académico del estudiante. Asimismo, deberán consignarse las medidas accesorias establecidas y dejar constancia de su cumplimiento.

Artículo 31°

En el caso de docentes, se podrán aplicar las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal cuando del mérito de los antecedentes reunidos en la Investigación se desprenda que la infracción del académico constituye una falta leve. La amonestación verbal resuelta por el Secretario General será practicada por el Decano o Director de la respectiva Unidad Académica, o el Vicerrector Académico, según indique la respectiva resolución.
- b) Amonestación escrita cuando del mérito de los antecedentes reunidos en la Investigación se desprenda que la infracción del académico constituye una falta grave. Esta sanción podrá llevar consigo la de inhabilitación temporal o permanente. La amonestación escrita resuelta por el Secretario General será practicada por el Decano o Director de la respectiva Unidad Académica, o el Vicerrector Académico.

- c) Reducción de las labores académicas, la cual consiste en la disminución parcial de la respectiva jornada académica, con las modificaciones contractuales que según el caso correspondan, sin perjuicio del cumplimiento de la legislación laboral vigente. Corresponde aplicar esta sanción cuando, del mérito de los antecedentes reunidos en la Investigación, se desprenda que la infracción del académico constituye una falta grave, pero no de tanta magnitud como para sancionarla con petición de renuncia o con su destitución. Esta sanción podrá llevar consigo la de inhabilitación temporal o permanente.
- d) Inhabilitación temporal, la cual consiste en la privación transitoria al académico, por un período mínimo de 6 meses y hasta de 3 años, de todo el ejercicio de los derechos y prerrogativas para ser designado o elegido en funciones directivas o de representación en organismos colegiados de la Universidad. Esta sanción no afecta por sí sola el cumplimiento del contrato de trabajo o prestación de servicios del académico. En caso de que el académico afectado estuviere desempeñando las funciones descritas en el inciso precedente, quedará inhabilitado para continuar ejerciendo dicho cargo.
- e) Destitución, la cual consiste en el acto unilateral de voluntad expresado a través de resolución del Secretario General en virtud del cual se priva a un académico de su calidad de tal y se pone término a sus servicios en la Universidad. Sólo corresponde aplicar la sanción de destitución cuando la infracción cometida por el académico reviste una alta gravedad o, en su defecto, cuando ha sido notificado con la sanción de petición de renuncia y no la ha presentado dentro del plazo que se señala en el numeral precedente.

Las sanciones establecidas en las letras a), b) y c) podrán originar penas accesorias, como la pérdida o la inhabilitación temporal para acceder a becas, sabáticos, premios u otros beneficios proporcionados por la Universidad. Cualquier sanción de la presente Normativa quedará consignada en el expediente del docente. Asimismo, deberán consignarse las medidas accesorias establecidas y dejar constancia de su cumplimiento.

Artículo 32°

En el caso de los funcionarios administrativos, se podrán aplicar las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal cuando del mérito de los antecedentes reunidos en la Investigación se desprenda que la infracción del funcionario constituye una falta leve. La amonestación verbal resuelta por el Secretario General será practicada por el Director de la respectiva Unidad Administrativa, según indique la respectiva resolución. De ella no se dejará constancia en la hoja de servicios del académico ni en ningún otro documento que no sea la misma resolución.
- b) Amonestación escrita cuando del mérito de los antecedentes reunidos en la Investigación se desprenda que la infracción del funcionario constituye una falta grave. Esta sanción podrá llevar consigo la de inhabilitación temporal o permanente. La amonestación escrita resuelta por el Secretario General será practicada por el Director de la respectiva Unidad Administrativa.
- c) Desvinculación de la Universidad por incumplimiento grave de las obligaciones que impone su contrato de trabajo.

Las sanciones establecidas en las letras a), b) y c) podrán ir asociadas a penas accesorias, como la pérdida o inhabilitación para acceder a becas, reconocimientos u otros beneficios otorgados por la institución.

Una sanción quedará consignada en la hoja de vida del funcionario. Asimismo, deberán consignarse las medidas accesorias establecidas y dejar constancia de su cumplimiento. El incumplimiento de las medidas accesorias por parte de funcionarios sancionados será considerado un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo.

Artículo 33°

Para los efectos de la aplicación de sanciones, se podrán considerar como **agravantes**:

- a) Ser reincidente en las conductas.
- b) La existencia de múltiples víctimas.
- c) La existencia de dos o más victimarios.
- d) Que la víctima sea una persona menor de edad.
- e) La realización de actos intimidatorios, coactivos o que impliquen hostigamiento durante la investigación, tanto respecto de la víctima como de los intervinientes en calidad de testigos.
- f) La infracción de medidas de protección preventiva.
- g) Que los actos de discriminación sean cometidos en público o frente a terceros.

Artículo 34°

Para los efectos de la aplicación de sanciones, se podrán considerar como **atenuantes**:

- a) La colaboración sustancial en el esclarecimiento de los hechos.
- b) La confesión de hechos no probados que les sean perjudiciales.
- c) La reparación del daño causado o de las consecuencias que de este se deriven.
- d) La aplicación de una o más atenuantes en ningún caso servirá para la eximición de responsabilidad de la autoría del hecho.

Artículo 35°

El Secretario General podrá adoptar medidas de reparación en favor de las víctimas con la finalidad de establecer mecanismos que contribuyan a mitigar el dolor o sufrimiento, desagraviarlas y enmendar, corregir o remediar los efectos de las conductas descritas en este Protocolo y asegurar un ambiente seguro. Algunas de las medidas que podrá adoptar son las siguientes:

- a) La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado por el infractor.
- b) La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas.
- c) Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que retome sus actividades de manera similar a la situación anterior a la ocurrencia de los hechos denunciados.
- d) Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes de la ocurrencia del acoso sexual, la violencia y/o la discriminación arbitraria padecida.
- e) Iniciativas para evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación arbitraria en la Universidad, ya sea en relación con la persona infractora en particular o de modo preventivo general.

Artículo 36°

El infractor y/o la parte denunciante, si la hubiere, podrán solicitar reconsideración ante el Secretario General de la sanción de amonestación verbal, amonestación escrita y de las medidas alternativas de reparación, señaladas precedentemente, dentro del plazo de tres días hábiles, contado desde la fecha de su notificación, y siempre por escrito.

Las resoluciones que sobrepasen temporal o definitivamente el proceso y las que apliquen cualquier sanción respecto de las que no procede reconsideración, serán apelables fundadamente y por escrito dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde la respectiva notificación, sea por el infractor y/o la parte denunciante, si

la hubiere. Las apelaciones a que haya lugar en conformidad con el presente Reglamento se presentarán ante el Secretario General para ser resueltas por la Comisión de Apelación, las que se concederán para el sólo efecto de analizar las sanciones respecto a las cuales no cabe reconsideración, pudiendo la Comisión de Apelación mantenerlas, modificarlas, revocarlas, o establecer otras.

Tratándose de académicos sancionados con destitución, no procederá esta apelación cuando la sanción se haya impuesto como consecuencia del proceso de calificación académica, considerado en el Reglamento General de los Académicos.

La Comisión de Apelación estará formada por los miembros del Comité Ejecutivo de la Universidad, excluyendo en todos los casos al Secretario General y a cualquier otra autoridad que éste hubiese consultado para la aplicación de las sanciones respectivas.

Una vez presentada la apelación, el Secretario General citará a la Comisión referida a una audiencia dentro del quinto día hábil siguiente. En esta audiencia, el Secretario General defenderá los cargos y las sanciones aplicadas, y el apelante o los apelantes presentarán su defensa verbal o escrita, pudiendo asistir acompañados de un tercero, quedando siempre obligados a contestar todas las consultas de carácter personal, referidas al proceso, efectuadas por los miembros de la Comisión.

Luego de esta audiencia, los miembros de la Comisión de Apelación, deliberarán y emitirán un dictamen en forma inmediata o dentro de los tres días hábiles siguientes, en el que, resolviendo en conciencia, mantengan, modifiquen o revoquen la sanción impuesta por el Secretario General, o establezcan otra u otras que consideren adecuadas. Este acuerdo deberá ser tomado por la mayoría de los miembros presentes y se formalizará mediante resolución del Rector. En caso de no haber mayoría para modificar la resolución apelada, se entenderá rechazada la apelación. Contra la resolución del Rector que formalice el acuerdo de la Comisión de Apelación respecto a la apelación interpuesta, no procederá recurso alguno. Esta resolución será notificada por el Secretario General a las partes apelantes mediante correo institucional.

Frente a los vicios del procedimiento, salvo lo dispuesto en los incisos siguientes, la Comisión de Apelación estará facultada para que, vía incidental, pueda resolverlos y subsanarlos en la misma audiencia de apelación.

Procederá la nulidad de todo lo obrado en el Procedimiento Sumario cuando los vicios del procedimiento sean de tal gravedad que no resulte posible a la Comisión de Apelación subsanarlos sin afectar las reglas del debido proceso. La nulidad de todo lo obrado podrá alegarse ante la misma Comisión de Apelación y, en caso de ser acogida, se retrotraerá la causa al momento de iniciarse el proceso ante el Secretario General, quien instruirá un nuevo Procedimiento Sumario.

Artículo 37°

Para los casos en que el presunto infractor fuese un Decano o cualquiera de los miembros del Comité Ejecutivo, salvo el Secretario General, éste instruirá el Procedimiento Sumario mediante resolución dirigida al Presidente del Consejo Superior de la Universidad, quien designará a 3 consejeros que actuarán como Comisión Investigadora, instruyendo, asimismo, las medidas preventivas de protección respecto de las eventuales víctimas de los hechos denunciados, disponiendo, entre otras, la separación de los presuntos infractores de sus funciones y la prohibición de su ingreso a los recintos universitarios, por el tiempo que dure la investigación u otro diferente, según lo requieran las circunstancias del caso.

El Presidente del Consejo Superior revisará el dictamen de la Comisión Investigadora, pudiendo disponer la práctica de otras diligencias que estime pertinentes, o disponer la corrección de todo vicio del procedimiento que aparezca de manifiesto. De estimarlo procedente, podrá ordenar reabrir la investigación para practicar

nuevas diligencias. Con el mérito de los antecedentes, y para el caso que estimare que procede aplicar alguna sanción, el Presidente del Consejo Superior deberá proponer al resto del Consejo la aplicación de alguna de las sanciones establecidas este Protocolo, el que decidirá por la mayoría de sus miembros, excluidos aquellos que conformaron la Comisión Investigadora.

La sanción dispuesta será notificada por el Secretario General al infractor mediante correo institucional, quien podrá solicitar reconsideración de ésta ante el Consejo Superior, por escrito y fundadamente, en el plazo de 5 días. Este recurso será resuelto por los miembros del Consejo Superior que hubiesen aplicado la sanción objeto del recurso, y contra la resolución que resuelva la reconsideración solicitada no procederá recurso alguno. La resolución definitiva del Consejo Superior será notificada por el Secretario General al infractor mediante correo institucional.

Para el caso que el presunto infractor fuese el Secretario General, se estará a lo dispuesto en los incisos precedentes, siendo el Rector quien realizará las funciones que corresponden al Secretario General en este procedimiento.

Artículo 38°

La Universidad proporcionará oportunamente información clara y completa sobre los posibles cursos de acción frente a la denuncia, incluida la denuncia ante la Justicia ordinaria en aquellos casos que constituyen faltas o delitos.

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

La Universidad entregará a la víctima acceso a una adecuada asesoría legal. En este sentido, la Oficina de la Promoción de la Dignidad de la Persona coordinará las derivaciones a las oficinas de atención jurídica externas que correspondan para la tramitación de las denuncias por conductas constitutivas de delitos.