

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 1 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	-------------------------------	--

## **UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS**

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

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 2 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	-------------------------------	--

## ÍNDICE

		<b>Pág.</b>
<b>I</b>	<b>Objeto</b>	<b>3</b>
<b>II</b>	<b>Alcance</b>	<b>3</b>
<b>III</b>	<b>De la Unidad Responsable de la Investigación y Sanción</b>	<b>3</b>
<b>IV</b>	<b>De la Competencia</b>	<b>4</b>
<b>V</b>	<b>De las Conductas Constitutivas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, sus Sanciones y Circunstancias Modificadorias de Responsabilidad</b>	<b>8</b>
<b>VI</b>	<b>Del Proceso</b>	<b>10</b>
<b>VII</b>	<b>De la Implementación, Conocimiento y Difusión del Modelo</b>	<b>17</b>

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 3 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	--	-------------------------------	--

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

### **I. Objeto**

La Universidad, con el objeto de definir el marco regulatorio dentro del cual la comunidad universitaria, ha de desarrollar sus procesos académicos, administrativos y financieros que le son propios, ha estimado necesario construir un Modelo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, cuyo objetivo es, diseñar, implementar y formalizar, un procedimiento de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género basados en las normas del debido proceso y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización, como también, medidas de reserva y acceso a la investigación, y la necesaria difusión del modelo a todos los integrantes de la comunidad académica.

La construcción del Modelo de Investigación y Sanción, se desarrolla conforme a los lineamientos establecidos en la Ley N° 21.369 “Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género”, Decreto con Fuerza de Ley N° 1 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, “Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo”, y en las normas reglamentarias de la Universidad Bernardo O’Higgins, contenidas en la Política de Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, y el Reglamento de Conducta para los Alumnos, disposiciones todas, orientadas a minimizar y, en lo posible, erradicar, en el ámbito institucional, las conductas que puedan constituir acoso sexual, violencia y discriminación de género, como también, articular la protección y apoyo a las eventuales víctimas de estos hechos, todo lo anterior, con la finalidad de promover ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, al interior de la Universidad Bernardo O’Higgins, con prescindencia de consideraciones de sexo, género, identidad y orientación sexual.

El Modelo de Investigación y Sanción descrito en el presente instrumento, responde a la necesidad de investigar y sancionar las conductas que son incompatibles con el acervo ético y moral propios del pensamiento o’higiniano, sus valores y principios, como también, para dar cumplimiento a los fines establecidos en la Ley N° 21.369 que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior.

### **II. Alcance**

El Modelo de Investigación y Sanción solo resulta aplicable en la Universidad Bernardo O’Higgins. Lo anterior, supone que se encuentran afectos a su normativa los miembros de la Junta Directiva, los Directivos Superiores, Directivos Ejecutivos, administrativos/as, académicos/as, personal de servicios, estudiantes, prestadores de servicio, asesores/as, contratistas, concesionarios/as, proveedores/as y, en general, toda persona vinculada jurídicamente con la Universidad.

### **III. De la Unidad Responsable de la Investigación y Sanción.**

La Dirección Jurídica, dependiente de la Secretaría General de la Universidad Bernardo O’Higgins será el órgano competente responsable de investigar y sancionar las conductas de

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 4 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	-------------------------------	--

acoso sexual, violencia y la discriminación de género. Para tal efecto, gozará de potestad e independencia en el desempeño de la función, con facultades amplias, suficientes y necesarias para investigar y sancionar en los términos, plazos y procedimiento establecidos en el presente modelo y protocolo dictado al efecto.

#### IV. De la Competencia.

Las reglas de competencia del Modelo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género de la Universidad Bernardo O'Higgins, son las siguientes:

##### A. Ámbito Material.

El Modelo de Investigación y Sanción está diseñado para investigar y sancionar las conductas que seguidamente se definen:

##### 1. Acoso Sexual.

Conforme lo señala el Artículo 2° de la Ley N° 21.369 constituye acoso sexual; *“cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado”*.

Conforme a la señalada definición, son conductas constitutivas de acoso sexual las siguientes:

- a. Toda acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, física, sea o no violenta, 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.
- b. Toda acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, verbal, 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.
- c. Toda acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, no verbal, 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,

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 5 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	-------------------------------	--

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.

- d. Toda acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, virtual o telemática, sea verbal o no verbal, 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.

## 2. Violencia de Género.

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 privado.

Conforme a la señalada definición, son conductas constitutivas de violencia de género las siguientes:

- a. Toda 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.
- b. Toda acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause lesiones o daño.
- c. Toda acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause sufrimiento físico o sexual.
- d. Toda acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause sufrimiento psicológico.

## 3. Discriminación de Género.

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.

Conforme a la señalada definición, son conductas constitutivas de discriminación de género las siguientes:

- a. Toda acción o conducta de distinción 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.
- b. Toda acción o conducta de exclusión basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 6 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	-------------------------------	--

justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

- c. Toda acción o conducta que imponga una 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.

## B. Ámbito Personal.

Conforme lo señala el inciso tercero del Artículo 2° de la Ley N° 21.369, son sujetos pasivos o destinatarios de comportamientos o situaciones de acoso sexual todas las personas que cursen programas académicos de pre y postgrado, educación continua y/o capacitación que desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con la Universidad Bernardo O'Higgins. Conforme a lo anterior, la potestad de la Universidad Bernardo O'Higgins para investigar y sancionar comprende las situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género que sean realizadas o que tengan como destinatarios a personas que reúnan algunas de las siguientes condiciones:

1. Cursen programas de pre y postgrado, educación continua y/o capacitación. Es decir, la persona que realiza o es destinataria de la conducta de acoso sexual, violencia, o discriminación de género será un estudiante que realiza una carrera o programa conducente a un título técnico de nivel superior, título profesional, grado académico de bachiller, licenciado, magíster o doctor, 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.
2. Desarrollen funciones de docencia, administración y/o investigación. En este caso, la persona que realiza o que es destinataria de la conducta de acoso sexual, violencia o discriminación de género se desempeña como parte del grupo académico o de investigación de la institución, o bien se trata de una autoridad que ejerza o no funciones directivas o de un colaborador/a, que desarrolla labores administrativas o de gestión; sea que se encuentren vinculados a la institución a través de nombramientos, contratos de trabajo o a honorarios, u otros mecanismos de naturaleza similar.
3. Desarrollen otras funciones relacionadas con la Universidad Bernardo O'Higgins, tales como ayudantes, becarios/as, conferencistas y visitantes, asistentes y personal de apoyo; y personas que desarrollen su práctica profesional dentro de la institución. A su vez quedan comprendidas en esta categoría los/as prestadores/as 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.

## C. Ámbito espacial.

De conformidad a lo dispuesto en el inciso cuarto de la Ley N° 21.369, el Modelo de Investigación y Sanción de la Universidad Bernardo O'Higgins y la aplicación de sus disposiciones se extenderá a todas las actividades organizadas por la Universidad o por personas vinculadas a ellas, ocurran o no en espacios académicos o de investigación,

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 7 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	-------------------------------	--

especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Universidad.

Para efectos del Modelo de Investigación y Sanción, se entenderá por **actividades organizadas** por la Universidad, aquellas que se encuentran expresamente contenidas en el Calendario Académico Anual, o bien, aquellas que, no estando expresamente consagradas en él, proceden de una decisión institucional debidamente formalizada mediante resolución y por autoridad institucional reconocida.

Para efectos del Modelo de Investigación y Sanción se entenderá por **personas vinculadas** a la Universidad Bernardo O'Higgins, todas aquellas personas que desempeñan funciones debidamente asiladas en una relación jurídica previa, sea de carácter laboral, prestación de servicios o convenios de colaboración académica, de investigación o de vinculación con el medio u otras similares.

Conforme a las disposiciones señaladas, la Universidad tendrá la obligación de investigar y sancionar los hechos que revistan el carácter de acoso sexual, violencia y discriminación de género cuando estas tengan lugar:

1. Dentro de los recintos institucionales, se trate o no de espacios académicos y de investigación, y siempre que intervenga como responsable o como víctima algún académico/a, investigador/a, administrativo/a, colaborador/a, prestador/a u otras personas que desarrollen funciones relacionadas con la Universidad, o alguno de sus estudiantes.
2. Fuera de las dependencias de la Universidad, en los siguientes casos:
  - a. Cuando se trate de actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad, e intervenga como responsable o como víctima algún/a académico/a, investigador/a, personal administrativo, personas que desarrollen otras funciones relacionadas con la Universidad, o alguno de sus estudiantes.
  - b. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno/a o más académicos/as o investigadores/as o personal administrativo de la institución, e intervengan como responsables o como víctimas algún académico/a, investigador/a o personal administrativo.
  - c. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno/a o más estudiantes, e intervenga como responsable o como víctima algún académico/a, investigador/a o personal administrativo.
  - d. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno/a o más estudiantes, e intervengan como víctimas y como responsables, 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.

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 8 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	-------------------------------	--

**V. De las Conductas Constitutivas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, sus Sanciones y Circunstancias Modificadorias de Responsabilidad.**

**A. De las Conductas Constitutivas de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación de Género.**

Conforme a la definición, son conductas constitutivas de acoso sexual las siguientes:

1. Toda acción o conducta física, presencial, de naturaleza o connotación sexual, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra su dignidad, igualdad de derechos, 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.
2. Toda acción o conducta verbal, presencial, de naturaleza o connotación sexual, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra su dignidad, igualdad de derechos, 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.
3. Toda acción o conducta no verbal, presencial, de naturaleza o connotación sexual, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra su dignidad, igualdad de derechos, 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.
4. Toda acción o conducta, verbal o no verbal, virtual o telemática, de naturaleza o connotación sexual, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra su dignidad, igualdad de derechos, 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 reiterada.

Conforme a la definición, son conductas constitutivas de violencia de género las siguientes:

1. Toda 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.
2. Toda acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause lesiones o daño.
3. Toda acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause sufrimiento físico o sexual.

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 9 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	-------------------------------	--

4. Toda acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause sufrimiento psicológico.

Conforme a la definición, son conductas constitutivas de discriminación de género las siguientes:

1. Toda acción o conducta de distinción 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.
2. Toda acción o conducta de exclusión 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.
3. Toda acción o conducta que imponga una 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.

#### B. De las sanciones.

Las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género serán sancionadas de conformidad a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y el Reglamento de Conducta de los Alumnos.

Además de las sanciones expresamente previstas en dichos cuerpos normativos podrán aplicarse a los/as colaboradores/as, previa inclusión en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, las sanciones de suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, la remoción en el cargo, la cesación de funciones, la imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios y la pérdida de distinciones honoríficas. Respecto del cuerpo estudiantil se mantienen las sanciones del Reglamento de Conducta de los Alumnos el cual considera expresamente, la sanción de suspensión o pérdida definitiva de la condición de estudiante.

La determinación de la sanción aplicable tendrá, en especial consideración, la gravedad de los hechos que constituyen la conducta sancionada, su reiteración, la relación de poder entre denunciado/a y denunciante, función o cargo del/la denunciado/a y efectos del hecho en la imagen institucional.

#### C. De las circunstancias modificatorias de responsabilidad.

Se considerarán circunstancias agravantes de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género las siguientes:

1. Que la víctima sea una persona menor de edad, adulto mayor o se encuentre embarazada.

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 10 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	--	--------------------------------	--

2. Que la víctima tenga una discapacidad evidente.
3. Que el/la denunciado/a tenga la calidad de docente de la víctima.
4. Que el/la denunciado/a tenga la calidad de directivo superior, decano/a o director/a de escuela o jefe/a de carrera.
5. Que la víctima sea dependiente o subordinado/a del/la denunciado/a.
6. Que la víctima sea ex pareja del/la denunciado/a.
7. Que, exista relación de parentesco entre la víctima y el/la denunciado/a, bien sea consanguíneo o por afinidad.

Se considerarán circunstancias atenuantes de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género las siguientes:

1. Que, el hecho que constituye la conducta sancionada tenga el carácter de único o aislado.
2. Que, el/la denunciado/a sea menor de edad.
3. Que, el/la denunciado/a sea estudiante de primer año.

## VI. Del Proceso.

### A. Reglas Generales.

#### 1. Plazos.

El plazo para sustanciar el proceso será de 30 días hábiles, contados desde la total tramitación de la Resolución que ordena instruir la investigación.

Para efectos del Modelo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género y los protocolos que se dicten conforme a él, los plazos serán de días hábiles, entendiéndose, por tales, todos los días de la semana con exclusión de sábados, domingos y días feriados.

Las actuaciones, comunicaciones y diligencias de la investigación se podrán realizar entre las 08:30 y las 18:30 horas.

#### 2. Comunicaciones.

La Dirección Jurídica estará facultada para realizar requerimientos de información a todas las unidades y autoridades institucionales, las que deberán realizar las diligencias y proporcionar, sin demora, la información que les sea requerida. El requerimiento de la Dirección Jurídica contendrá los antecedentes necesarios para su entendimiento y el plazo para su cumplimiento. El requerimiento de información podrá ser realizado por cualquier medio apto para producir fe del mismo dejando registro en el expediente de su envío y contenido.

#### 3. Notificaciones y Citaciones.

Las notificaciones serán personales, por carta certificada dirigida al domicilio establecido en el contrato respectivo o por correo electrónico. La notificación deberá contener una

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 11 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	--------------------------------	--

relación detallada de los hechos que se imputan, e informar a los/as afectados/as de la participación que se les atribuye y de los derechos que les asisten.

La notificación al/la denunciado/a del inicio del procedimiento en su contra se realizará personalmente. En el acto de la notificación se pondrá en conocimiento del/la denunciado/a el hecho de la denuncia y los hechos que se le imputan. En este mismo acto el/la denunciado/a deberá señalar una dirección de correo electrónico en la cual se le notificarán las resoluciones, citaciones y/o diligencias que se dicten durante la tramitación del proceso.

La notificación del inicio del proceso al o la denunciante se realizará en forma personal o por correo electrónico si así lo hubiere solicitado en su denuncia señalando la dirección de correo electrónico respectiva. Las resoluciones, citaciones y/o diligencias que se dicten durante la tramitación del proceso le serán notificadas al correo electrónico que hubiere señalado en su denuncia o bien en el acto de la notificación personal de inicio del proceso.

La falta de comparecencia y notificación personal de las partes no impedirá el inicio de la investigación, la cual se tramitará en rebeldía de la parte no compareciente a quien se le notificarán las resoluciones, citaciones y/o diligencias que se dicten durante la tramitación del proceso al correo electrónico que tuviere registrado en la Universidad.

#### 4. Registro.

Todas las resoluciones, citaciones, diligencias y/o actuaciones que se dicten y sustancien durante la tramitación del proceso serán registradas en forma íntegra por cualquier medio que asegure su fidelidad, sea escrito, audio digital, video u otro soporte tecnológico equivalente.

#### 5. De la Forma del Expediente, Actuaciones y Resoluciones.

El cuerpo del expediente se irá formando con las actuaciones (declaraciones, documentos, informes, etc.) que se practiquen o se reciban y con las resoluciones que la Dirección Jurídica dicte sucesivamente, guiándose para redactarlos por los modelos de los formularios establecidos en el Manual de Procedimiento para la realización de Investigaciones Sumarias de la Universidad.

Cada hoja, sea con diligencias o documentos, será numerada, de manera manuscrita, por el/la actuario/a administrativo/a, correlativamente, con cifras que se colocarán en su parte superior derecha, en el orden cronológico en que se realicen las diligencias o que lleguen los documentos, debiendo utilizar la fórmula "Fojas N° 15 (quince)".

#### B. De la Denuncia.

Las personas que cursen programas académicos de pre y postgrado, educación continua y/o capacitación que desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con la Universidad Bernardo O'Higgins, y que sean destinatarios/as de comportamientos o situaciones de acoso sexual, violencia y/o

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 12 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	--------------------------------	--

discriminación de género, tendrán derecho a denunciar dichas conductas, por escrito e individualizando a él/la o los/as hechores/as.

La denuncia deberá señalar los nombres, apellidos y rol único nacional del o de la denunciante, el cargo, función, o calidad que tiene en la Universidad Bernardo O'Higgins; una relación detallada de los hechos materia de la denuncia, en lo posible indicando lugares, fechas y horas, el nombre del/la presunto/a acosador/a y, finalmente, la fecha y firma del o de la denunciante.

Según sea la calidad jurídica del denunciante, la presentación de la denuncia se realizará ante las autoridades y en la forma que a continuación se señalan:

1. Personas que desarrollen funciones académicas, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con la Universidad Bernardo O'Higgins (colaboradores).

La denuncia será dirigida por escrito, a los/as Vicerrectores/as respectivos/as, o a la Rectoría de la Universidad Bernardo O'Higgins, o a la Inspección del Trabajo competente. Toda denuncia realizada en los términos señalados, será investigada por la Universidad Bernardo O'Higgins en un plazo máximo de 30 días hábiles. La Rectoría derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia.

Recibida la denuncia por los/as Vicerrectores/as respectivos/as, éstos/as últimos/as deberán informarla al/la Rector/a o persona facultada para representar a la Universidad como empleador, quien emitirá la resolución que dispone a la Dirección Jurídica la realización de la investigación. Si el/la denunciado/a fuera el/la Rector/a o un/a integrante de la Junta Directiva la denuncia será derivada a la Inspección del Trabajo competente. Si el denunciado o la denunciada fuera la persona encargada de desarrollar la investigación se designará como investigador al Secretario General de la Universidad.

2. Personas que cursen programas académicos de pre y postgrado, educación continua y/o capacitación (alumnos/as).

Los alumnos y las alumnas de la Universidad que fueren víctimas de conductas de acoso sexual, violencia o discriminación de género, deberán denunciar personalmente el hecho en la Dirección de Vida Universitaria, dirigiéndose directamente a uno cualquiera de los siguientes colaboradores/as, a elección de la o del denunciante: Director/a de Vida Universitaria y/o Asistente Social.

Esta primera etapa del procedimiento corresponde a la recepción de antecedentes por parte de los/as colaboradores/as de la institución, antes individualizados, de manera que acompañen y contengan a la víctima, evitando la reiteración innecesaria del relato que solo genera la revictimización de quien denuncia. El/La colaborador/a receptor/a debe procurar los antecedentes del/la denunciado/a que permitan su identificación y una síntesis del hecho que constituye el acoso. Hecho lo anterior, el/la colaborador/a receptor/a remitirá los antecedentes a la Vicerrectoría Académica para que esta autoridad ordene la investigación mediante resolución que dictará al efecto.

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 13 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	--------------------------------	--

Dicha resolución deberá ordenar la instrucción de una investigación sumaria con el objeto de establecer los hechos, circunstancias, responsabilidades y la individualización de los/as presuntos/as responsables. Si los/as presuntos/as involucrados/as corresponden a estudiantes de doctorado, educación continua o capacitación, la facultad de ordenar la instrucción de una investigación sumaria corresponderá al Vicerrector de Vinculación con el Medio e Investigación a quien le serán remitidos los antecedentes del hecho denunciado.

C. Del Procedimiento de Investigación y Determinación del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.

Notificada la Dirección Jurídica, de la resolución que ordena la instrucción de la investigación y la denuncia que da lugar a ella, procederá a determinar el procedimiento aplicable. Para ello, tendrá especialmente en consideración la calidad jurídica de los sujetos involucrados y de los hechos denunciados. Lo anterior, con el objeto de determinar la existencia o no, de una vinculación contractual de carácter laboral entre la institución y los sujetos involucrados y la existencia de los supuestos del acoso sexual laboral establecidos en el artículo 2° del Código del Trabajo, caso en el cual, el procedimiento de investigación y sanciones aplicables se ceñirán a lo dispuesto en dicha normativa y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad Bernardo O'Higgins.

De no darse dichas circunstancias el procedimiento de investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género, se sustanciará conforme a las siguientes reglas:

1. Del Inicio del Procedimiento.

El procedimiento se inicia con la resolución que ordena a la Dirección Jurídica instruir la investigación. Notificada la Dirección Jurídica, de la resolución que dispone la instrucción de la investigación y la denuncia que da lugar a ella, nombrará de inmediato al/la actuario/a administrativo/a de la investigación, si no viene nombrada en la resolución que ordena la investigación, y tendrá un plazo de dos días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio del procedimiento de investigación por acoso sexual, violencia y discriminación de género, según corresponda, y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas y aportar las pruebas que sustenten sus dichos.

Conjuntamente con lo anterior y conforme a los antecedentes y gravedad de los hechos denunciados, resolverá, si lo estima pertinente, la aplicación de una o más de las medidas de protección establecidas en el presente modelo, tales como:

- a. La suspensión de funciones de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género.
- b. La inhabilitación temporal para el ejercicio del cargo y funciones de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género.
- c. La prohibición de contacto entre las partes involucradas.

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 14 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	--------------------------------	--

- d. Adecuaciones laborales relativas al lugar de desempeño, cambio de oficina, modificación de horarios, entre otras.
- e. Adecuaciones curriculares relativas a cambio de sección, horarios de asignaturas, jornada, entre otras.
- f. La suspensión de la condición de estudiante regular de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género, en casos excepcionales y debidamente fundados.

Dicha resolución será notificada, por el medio más rápido y expedito a la autoridad que ordenó la sustanciación de la investigación quien deberá disponer su cumplimiento en forma inmediata y, en todo caso, en un plazo no superior a las 24 horas hábiles. De lo obrado y el cumplimiento de la medida dispuesta se informará a la Dirección Jurídica.

## 2. De la Tramitación del Procedimiento.

El proceso de investigación será escrito y se registrará en formato físico o digital, dejándose constancia, de las resoluciones, citaciones, actuaciones, declaraciones efectuadas por las partes involucradas, los/as testigos y las pruebas que cada una de ellas acompañe a la investigación, como también aquellas que la Dirección Jurídica recabe de oficio en el desempeño de su función. La Dirección Jurídica mantendrá la investigación en estricta reserva, garantizando a las partes el debido y justo proceso, en particular el derecho a defensa que le asiste a la persona denunciada. Todas las resoluciones y actuaciones de la investigación serán firmadas por el/la Directora/a Jurídica y el/la actuario/a administrativo/a designado/a.

Una vez cumplido el plazo para la investigación y agotadas las diligencias, la Dirección Jurídica emitirá una única resolución mediante la cual decretará el cierre de la investigación sumaria, y formulará los cargos o solicitará los sobreseimientos que correspondan.

Esta resolución deberá ser notificada de forma personal o a la dirección de correo electrónico que hayan consignado durante el procedimiento.

En caso de proponerse sobreseimiento, la autoridad que ordenó instruir la investigación sumaria podrá confirmarlo o disponer la reapertura de la investigación y, si lo estimare conveniente, también la realización de determinadas diligencias.

A contar de la notificación de la formulación de cargos las partes tendrán acceso al expediente de la investigación, pudiendo tomar conocimiento de su contenido en dependencias de la Universidad. Para estos efectos el expediente se facilitará al/la afectado/a, a su representante, o al/la abogado/a al que le haya solicitado su asesoría, debiendo mantenerse dentro de dependencias de la Universidad y ante la presencia del/la actuario/a administrativo/a.

Una vez notificada la formulación de cargos el/la o los/as estudiantes tendrán un plazo de cinco días hábiles para presentar sus descargos y ofrecer nuevas pruebas.

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 15 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	--------------------------------	--

Si se solicita la rendición de nuevas pruebas, la Dirección Jurídica estudiará las pruebas ofrecidas y si las estima conducentes y pertinentes, abrirá un plazo de cinco días hábiles fatales para la recepción de las mismas.

Vencido el plazo para los descargos y/o el plazo para la recepción de la prueba ofrecida, la Dirección Jurídica emitirá, dentro de cinco días hábiles, un dictamen o vista en el cual propondrá la absolución o sanción que a su juicio corresponda aplicar.

Dicho dictamen o vista, deberá contener la individualización del/la o los/as inculpados/as; la relación de los hechos investigados; la infracción imputada; la forma como se ha llegado a comprobarlos; la participación que en ellos cupo a los/as estudiante/s y la responsabilidad que les corresponde, consideradas las circunstancias que la atenúan o agravan. Asimismo, deberá proponerse a la autoridad que dispuso instruir la investigación sumaria, las sanciones que se estimaren procedentes o la absolución.

Tan pronto como se advierta que los hechos investigados revistieren caracteres de delito, se hará la denuncia respectiva a la autoridad competente, lo que no producirá efecto alguno en el avance de la investigación.

### 3. Del Dictamen o Vista.

El Dictamen constará de tres partes; **Una parte expositiva**, que se encabezará con la indicación del lugar y fecha en que se pronuncia, y que deberá contener una enunciación sucinta de las diligencias más importantes destinadas a establecer las causas, circunstancias y responsables de los hechos investigados, indicando para cada caso la o las hojas donde se estampó la diligencia; **Una parte considerativa**, que deberá contener el análisis de los antecedentes y los hechos que, de acuerdo al mérito de la pruebas rendidas y diligencias practicadas, se dan por efectivamente acreditados, y sus causas y circunstancias; las consideraciones por las cuales se establece o rechaza la responsabilidad de la persona o las personas a quienes se inculpa; las razones legales, reglamentarias o doctrinarias que sirven para calificar el hecho y sus circunstancias y para establecer la responsabilidad o irresponsabilidad de los/as inculpados/as, la cita de las disposiciones legales o reglamentarias o de los principios jurídicos en que se funda la conclusión a que se llegue y las circunstancias atenuantes o agravantes que obren en el hecho; **y una parte resolutive**, que contendrá las proposiciones fundadas y concretas que se formulan, sea, dando por establecido o no el hecho investigado, y solicitando se absuelva o sancione a los que aparezcan como responsables.

### 4. De la Resolución del Procedimiento.

Recibida la investigación por la autoridad universitaria que resolvió instruir la, ésta dispondrá la notificación del dictamen al/la o los/as estudiantes para los efectos de que formulen las observaciones que estimen convenientes en el plazo de 5 días hábiles fatales, contados desde la notificación.

Una vez vencido el plazo señalado en el inciso precedente, se hayan o no formulado observaciones, la autoridad dispondrá de un plazo de cinco días hábiles para pronunciar el fallo o disponer la realización de otras diligencias, fijando un plazo prudencial para las

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 16 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	--------------------------------	--

mismas, el que no podrá exceder de cinco días hábiles, vencido el cual se emitirá el fallo. Dicha resolución deberá estampar el pronunciamiento sobre responsabilidad o sanción, en los casos que corresponda, la que deberá ser notificada al/la o los/as inculpados/as. La autoridad Universitaria deberá dejar expresa constancia de la opinión que el resultado de la investigación le merezca, y si está o no conforme con el dictamen de la Dirección Jurídica consignando los fundamentos correspondientes de manera que dicha resolución sea motivada.

El procedimiento concluirá con la dictación de la resolución fundada que sobresea, absuelva o aplique alguna de las medidas disciplinarias establecidas en el Reglamento de Conducta de los Alumnos de conformidad al presente modelo. En sus fundamentos, dicha resolución deberá considerar todas las circunstancias que configuran la responsabilidad del/la alumno/a o la excusan, la atenúan o la agravan.

Si la autoridad universitaria que dispuso instruir la investigación, estimare necesario, antes de resolver, la corrección de errores de procedimiento o la práctica de nuevas diligencias, se devolverá la investigación sumaria para los fines indicados. En estos casos la Dirección Jurídica procederá a reabrir la investigación, dejando constancia en el expediente y agregando, a continuación, y en orden cronológico, todas las actuaciones producidas con posterioridad al dictamen. Acto seguido, practicará las nuevas diligencias ordenadas y una vez efectuadas todas ellas, volverá a cerrar la investigación, emitiendo una ampliación de su dictamen en donde mantenga o rectifique el anterior, de acuerdo con el mérito de las nuevas diligencias practicadas y la devolverá a la autoridad universitaria respectiva.

#### 5. De los Recursos.

En contra de la resolución que ordene aplicar una sanción, procederán los siguientes recursos:

- a. De reposición, ante el/la vicerrector/a que la hubiere dictado, y
- b. De apelación al/la Rector/a en su caso.

Los recursos deberán ser fundados e interponerse en el plazo fatal de cinco días hábiles, contados desde la notificación de la resolución que aplique la medida disciplinaria o que rechace el recurso de reposición, según el caso.

Esta autoridad, al recibirlos, estampará en ellos día y hora de recepción y, en caso de ser procedente y haberse presentado dentro de plazo, declarará admisible el recurso.

El recurso de reposición deberá ser fallado en el plazo de 5 días hábiles. En el caso de ser rechazado, podrá interponer recurso de apelación, caso en el cual se elevarán de inmediato los autos al/la Rector/a.

Una vez recibido el expediente sumarial, por el/la Vicerrector/a respectivo/a o el/la Rector/a en su caso, tendrá un plazo de diez días para pronunciar fallo, salvo que estime necesario ordenar que se corrijan los vicios esenciales de procedimiento que advirtiere

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 17 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	--	--------------------------------	--

disponiendo e indicando, clara y precisamente, los trámites a efectuar y el plazo que se confiere para su diligenciamiento.

Resuelta la investigación por la autoridad llamada a hacerlo, deberá también señalar el procedimiento y medidas necesarias para su total y cabal cumplimiento.

Una vez terminada la tramitación de la investigación sumaria y cumplidas las resoluciones establecidas por la autoridad institucional, se archivará el expediente sumarial en la Vicerrectoría Académica o en la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio e Investigación, según corresponda. El expediente se mantendrá archivado indefinidamente en soporte digital y por 3 años en soporte físico. La Vicerrectoría respectiva remitirá a la Secretaría General, copia de la resolución definitiva recaída en la investigación.

## VII. De la Implementación, Conocimiento y Difusión del Modelo.

El Modelo de Investigación y Sanción del Acoso sexual, la Violencia y Discriminación de Género, una vez formalizado por resolución de Rectoría, será publicado, conjuntamente con la Política de Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, el Modelo de Prevención del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, en la página web institucional [www.ubo.cl](http://www.ubo.cl), link transparencia para conocimiento de toda la comunidad Universitaria.

La Vicerrectoría de Administración y Finanzas, a través de la Dirección General de Personas, será la unidad encargada de implementar y difundir la Política de Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, el Modelo de Prevención del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género a los/as colaboradores/as de la planta institucional, comprensiva de los colaboradores y académicos, sean trabajadores dependientes, contrata u honorarios.

La Vicerrectoría Académica, a través del Centro de Recursos de Enseñanza y Aprendizaje (CREA), será la unidad encargada de la implementación y difusión al cuerpo estudiantil.

La difusión comprenderá los antecedentes relativos al hecho de la publicación, difundiendo los aspectos centrales relativos a los procedimientos de denuncia, etapas y plazos del proceso, y de las acciones que pueden tomarse como consecuencia de éste. Dicha información se publicitará y comunicará haciendo énfasis en las conductas que suponen la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, los derechos violentados, los canales de denuncia establecidos, las etapas y plazos del procedimiento, medidas preventivas, sanciones y medidas de apoyo a las víctimas.