

| | | | |
|--|---|-------------------------------|--|
| UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA | PROTOCOLO UNIVERSITARIO ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO 00.03.02.01 | PÁGINA 1 DE 16 VERSIÓN 2.0 | ELABORADO: MAYO DE 2018 ACTUALIZADO: SEPTIEMBRE 2022 ELABORADO POR: DIRECCIÓN JURÍDICA REVISADO POR: CONSEJO ACADÉMICO. APROBADO POR: RECTORÍA |
|--|---|-------------------------------|--|

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS

PROTOCOLO UNIVERSITARIO ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

| | | | |
|--|---|-------------------------------|--|
| UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA | PROTOCOLO UNIVERSITARIO ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO 00.03.02.01 | PÁGINA 2 DE 16 VERSIÓN 2.0 | ELABORADO: MAYO DE 2018 ACTUALIZADO: SEPTIEMBRE 2022 ELABORADO POR: DIRECCIÓN JURÍDICA REVISADO POR: CONSEJO ACADÉMICO. APROBADO POR: RECTORÍA |
|--|---|-------------------------------|--|

ÍNDICE

| | | Pág. |
|-------------------|--|-------------|
| Título I | Generalidades | 3 |
| | Introducción | 3 |
| | Objetivo general | 4 |
| | Objetivos específicos | 4 |
| | Definiciones y conductas sancionadas | 4 |
| | Sujetos pasivos | 6 |
| | Espacios sujetos a la potestad institucional | 7 |
| Título II | De la Prevención | 8 |
| | Campañas de difusión e informativas | 8 |
| | Talleres de formación e instancias de discusión | 8 |
| | Manual de buenas prácticas académicas | 8 |
| Título III | De la Unidad Responsable de la Investigación y del Procedimiento | 9 |
| | Unidad responsable | 9 |
| | Procedimiento de investigación y sanción | 9 |
| | Reglas generales | 9 |
| | Procedimiento de denuncia | 10 |
| | Del procedimiento de investigación y determinación de acoso sexual, violencia y discriminación de género | 12 |

| | | | |
|--|---|-------------------------------|--|
| UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA | PROTOCOLO UNIVERSITARIO ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO 00.03.02.01 | PÁGINA 3 DE 16 VERSIÓN 2.0 | ELABORADO: MAYO DE 2018 ACTUALIZADO: SEPTIEMBRE 2022 ELABORADO POR: DIRECCIÓN JURÍDICA REVISADO POR: CONSEJO ACADÉMICO. APROBADO POR: RECTORÍA |
|--|---|-------------------------------|--|

TÍTULO I

GENERALIDADES

Introducción

La Universidad Bernardo O'Higgins, persona jurídica de derecho privado sin fines de lucro, tiene por misión: *“formar profesionales y graduados de pre y postgrado comprometidos con la libertad, el orden, la constancia, el mérito, el espíritu de servicio y el sentido ético propios del pensamiento o'higginiano, favoreciendo la dignidad de las personas, la equidad, la promoción social y el interés público”*.

Dicha declaración establece los principios orientadores que conforman el funcionamiento de la Universidad, entre los cuales resulta posible destacar el respeto por la dignidad de la persona y el reconocimiento al mérito, como también aquellos valores que se enmarcan en el pensamiento o'higginiano, dentro de los cuales se manifiesta el amor a la libertad, el respeto por la igualdad y el ideal del mérito que iluminó la vida del prócer de la patria.

La Universidad Bernardo O'Higgins, inspirada en el pensamiento o'higginiano, desarrolla sus actividades docentes en concordancia con los citados principios, plasmándolos en la Política de Personal de la Universidad, que particularmente en su numeral 5., señala: *“No Discriminación: Este principio pretende evitar todo tipo de discriminación por razones de edad, género, tendencias sexuales, religión, étnicas, estado civil, opinión política, origen social, discapacidades físicas y otras de similar naturaleza”*.

Para plasmar los señalados principios, la Universidad Bernardo O'Higgins lleva adelante su quehacer, institucional y académico, cautelando que al interior de sus aulas, espacios y sitios de trabajo se desarrollen relaciones laborales, docentes y académicas libres de toda discriminación arbitraria, acoso, de cualquier naturaleza, sea sexual o laboral, amedrentamiento físico o psicológico, y, en definitiva, dentro de un clima de respeto y tolerancia que garantice la libertad de cátedra, la autonomía, la manifestación libre del pensamiento crítico y la diversidad.

Son contrarios a los citados principios y, en consecuencia, prohibidos en la Universidad Bernardo O'Higgins, los actos y conductas 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” y los establecidos en la Ley N° 20.005 que “Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual”, y que modifica el Código del Trabajo, incorporando la figura del acoso sexual como conductas contrarias al trato y respeto a la dignidad humana que debe observarse en las relaciones educativas y laborales.

La Universidad Bernardo O'Higgins ha estimado pertinente, sistematizar en el presente protocolo, las disposiciones contempladas en su Política de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género y sus anexos denominados Modelo de Prevención y Modelo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, a fin de contar con un instrumento ejecutivo que establezca el procedimiento general de denuncia, investigación y sanción del acoso sexual, violencia y discriminación de género aplicable en la Universidad Bernardo O'Higgins.

| | | | |
|--|---|-------------------------------|--|
| UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA | PROTOCOLO UNIVERSITARIO ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO 00.03.02.01 | PÁGINA 4 DE 16 VERSIÓN 2.0 | ELABORADO: MAYO DE 2018 ACTUALIZADO: SEPTIEMBRE 2022 ELABORADO POR: DIRECCIÓN JURÍDICA REVISADO POR: CONSEJO ACADÉMICO. APROBADO POR: RECTORÍA |
|--|---|-------------------------------|--|

Objetivo General

Sistematizar, en un protocolo de aplicación general, las disposiciones reglamentarias que previenen y sancionan el acoso sexual, violencia y discriminación de género dentro de la Universidad Bernardo O'Higgins, estableciendo un protocolo de prevención, investigación y sanción de alcance general para auxiliar a los miembros de la comunidad que hayan sido vulnerados en sus derechos individuales por medio del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

Objetivos Específicos

- Difundir las disposiciones que prohíben y sancionan las conductas de acoso sexual y discriminación al interior de la Universidad Bernardo O'Higgins.
- Ayuda y apoyo a la comunidad universitaria que haya sufrido acoso sexual dentro de la institución.
- Establecer un manual de promoción del buen trato y las relaciones positivas, respetuosas y equitativas de la comunidad universitaria.
- Establecer y difundir el procedimiento de denuncia, investigación y sanción de los casos de acosos sexual, violencia y discriminación de género que ocurran al interior o con ocasión de las actividades de la Universidad.

Definiciones y Conductas Sancionadas

El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior o con ocasión de las actividades de la Universidad Bernardo O'Higgins. En la Universidad Bernardo O'Higgins serán consideradas, especialmente como conductas de acoso sexual a cualquier requerimiento de carácter sexual, que no sea consentido por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral, sus oportunidades de empleo, su desempeño académico, el rendimiento universitario, entre otros.

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, 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.

| | | | |
|--|---|-------------------------------|--|
| UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA | PROTOCOLO UNIVERSITARIO ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO 00.03.02.01 | PÁGINA 5 DE 16 VERSIÓN 2.0 | ELABORADO: MAYO DE 2018 ACTUALIZADO: SEPTIEMBRE 2022 ELABORADO POR: DIRECCIÓN JURÍDICA REVISADO POR: CONSEJO ACADÉMICO. APROBADO POR: RECTORÍA |
|--|---|-------------------------------|--|

- 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, 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:

| | | | |
|--|---|-------------------------------|--|
| UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA | PROTOCOLO UNIVERSITARIO ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO 00.03.02.01 | PÁGINA 6 DE 16 VERSIÓN 2.0 | ELABORADO: MAYO DE 2018 ACTUALIZADO: SEPTIEMBRE 2022 ELABORADO POR: DIRECCIÓN JURÍDICA REVISADO POR: CONSEJO ACADÉMICO. APROBADO POR: RECTORÍA |
|--|---|-------------------------------|--|

- 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 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.

Sujetos Pasivos

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/as 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/a 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, 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 funcionario/a o trabajador/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.

| | | | |
|--|---|---------------------------------------|---|
| <p>UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA</p> | <p>PROTOCOLO UNIVERSITARIO ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO 00.03.02.01</p> | <p>PÁGINA 7 DE 16 VERSIÓN 2.0</p> | <p>ELABORADO: MAYO DE 2018 ACTUALIZADO: SEPTIEMBRE 2022 ELABORADO POR: DIRECCIÓN JURÍDICA REVISADO POR: CONSEJO ACADÉMICO. APROBADO POR: RECTORÍA</p> |
|--|---|---------------------------------------|---|

Espacios Sujetos a la Potestad Institucional

De conformidad a lo dispuesto en el Modelo de Investigación y Sanción de la Universidad Bernardo O'Higgins las disposiciones del protocolo se extenderán a todas las actividades organizadas por la Universidad o por personas vinculadas a ellas, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Universidad.

Conforme al 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 una 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/a docente, investigador/a, administrativo/a, colaborador/a, prestador/a u otras personas que desarrollen funciones relacionadas con la Universidad, o alguno/a 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 docente, 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 docentes o investigadores/as o personal administrativo de la institución, e intervengan como responsables o como víctimas algún/a docente, 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/a docente, 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 | PROTOCOLO UNIVERSITARIO ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO 00.03.02.01 | PÁGINA 8 DE 16 VERSIÓN 2.0 | ELABORADO: MAYO DE 2018 ACTUALIZADO: SEPTIEMBRE 2022 ELABORADO POR: DIRECCIÓN JURÍDICA REVISADO POR: CONSEJO ACADÉMICO. APROBADO POR: RECTORÍA |
|--|---|-------------------------------|--|

TÍTULO II

DE LA PREVENCIÓN

Campañas de Difusión e Informativas

La Dirección General de Comunicaciones y Extensión de la Universidad Bernardo O'Higgins diseñará y difundirá a través de la web institucional, redes sociales y sistema interno de información, una campaña informativa y formativa de avance gradual y permanente que permita en el corto y mediano plazo entregar a los/as trabajadores/as y estudiantes las herramientas básicas de conocimiento, denuncia y sanción del acoso sexual en el ambiente universitario. Para lo anterior se difundirán semanalmente mensajes consistentes en:

- La política institucional que prohíbe y sanciona el acoso sexual y la discriminación al interior de la Universidad.
- Situaciones que constituyen acoso sexual.
- Donde denunciar actos de acoso sexual en la Universidad.
- Sanciones para los/as acosadores/as desde la amonestación a la expulsión.
- Deber de denunciar las conductas observadas o que se tenga noticia sobre acoso sexual.
- El respeto y la tolerancia en las relaciones comunitarias como mecanismo de prevención del abuso.
- Los reglamentos institucionales que contemplan los procedimientos investigativos y sancionatorios para colaboradores/as y estudiantes.

Talleres de Formación e Instancias de Discusión

La Dirección de Vida Universitaria diseñará, programará y ejecutará talleres de formación dirigidos a los/as estudiantes, con la participación de académicos/as, colaboradores/as, invitados/as externos/as u otros/as, que tendrán por objeto discutir las causas, efectos, circunstancias y formas de empoderamiento para enfrentar de mejor forma la ocurrencia de actos o acciones que puedan constituir acoso o discriminación.

Organizará, periódicamente, encuentros locales con los/as representantes y delegados/as de las diferentes carreras y facultades para discutir y proponer nuevas formas de abordar el acoso sexual en los espacios institucionales, como también evaluar la recepción de la campaña de difusión e incorporar aportes que puedan surgir del alumnado y que tengan por objeto enriquecer y mejorar los mensajes y la forma de difusión para la recepción en el público objetivo.

Manual de Buenas Prácticas Académicas

La Dirección de Docencia, en coordinación con la Dirección de Vida Universitaria, diseñará y propondrá un manual de buenas prácticas académicas, destinado a estudiantes y académicos/as que oriente la acción de los/as integrantes de la comunidad educativa, tanto dentro como fuera de las aulas institucionales y que, al menos, contemple, entre otras, prácticas relativas a:

- El respeto y la tolerancia como fundamentos del proceso de enseñanza y aprendizaje al interior del aula.

| | | | |
|--|---|-------------------------------|--|
| UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA | PROTOCOLO UNIVERSITARIO ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO 00.03.02.01 | PÁGINA 9 DE 16 VERSIÓN 2.0 | ELABORADO: MAYO DE 2018 ACTUALIZADO: SEPTIEMBRE 2022 ELABORADO POR: DIRECCIÓN JURÍDICA REVISADO POR: CONSEJO ACADÉMICO. APROBADO POR: RECTORÍA |
|--|---|-------------------------------|--|

- El debate y la reflexión, condiciones necesarias para su desarrollo en aula.
- La consideración y el respeto a la dignidad de las personas.
- El respeto a la intimidad del/la otro/a.
- Las relaciones entre académico/a y estudiante, formas y prácticas deseables.
- Prohibiciones que afectan la práctica académica, sea respecto de la forma de impartirla, lugares o actividades.

TÍTULO III

DE LA UNIDAD RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN Y DEL PROCEDIMIENTO

Unidad Responsable

La Dirección Jurídica, dependiente de la Secretaria General de la Universidad Bernardo O'Higgins, será el órgano competente responsable de investigar y sancionar las conductas de 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 procedimientos establecidos en el presente modelo y protocolo establecidos al efecto.

Procedimiento de Investigación y Sanción

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. 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 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 relación

| | | | |
|--|---|--------------------------------|--|
| UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA | PROTOCOLO UNIVERSITARIO ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO 00.03.02.01 | PÁGINA 10 DE 16 VERSIÓN 2.0 | ELABORADO: MAYO DE 2018 ACTUALIZADO: SEPTIEMBRE 2022 ELABORADO POR: DIRECCIÓN JURÍDICA REVISADO POR: CONSEJO ACADÉMICO. APROBADO POR: RECTORÍA |
|--|---|--------------------------------|--|

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 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 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 Investigaciones Sumarias de la Universidad.

Cada hoja, sea con diligencias o documentos, será numerada, de manera manuscrita, por el/la actuado/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. Procedimiento de 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 de comportamientos o situaciones de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, tendrán derecho a denunciar dichas conductas, por escrito e individualizando a él/la o los/as hechores/as.

| | | | |
|--|---|--------------------------------|--|
| UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA | PROTOCOLO UNIVERSITARIO ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO 00.03.02.01 | PÁGINA 11 DE 16 VERSIÓN 2.0 | ELABORADO: MAYO DE 2018 ACTUALIZADO: SEPTIEMBRE 2022 ELABORADO POR: DIRECCIÓN JURÍDICA REVISADO POR: CONSEJO ACADÉMICO. APROBADO POR: RECTORÍA |
|--|---|--------------------------------|--|

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 condición jurídica del/la 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 de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con la Universidad Bernardo O'Higgins (colaboradores/as).

La denuncia será dirigida por escrito, a los Vicerrectores respectivos, 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 Vicerrectores respectivos, éstos últimos deberán informarla al Rector 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 integrante de la Junta Directiva la denuncia será derivada a la Inspección del Trabajo competente. Si el/la denunciado/aa 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 (estudiantes).

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

Esta primera etapa del procedimiento corresponde a la recepción de antecedentes por parte de los/as colaboradores/as de la institución, antes individualizados/as, 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 al/la Vicerrector/a Académico/a para que esta autoridad ordene la investigación mediante resolución que dictará al efecto.

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

| | | | |
|--|---|--------------------------------|--|
| UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA | PROTOCOLO UNIVERSITARIO ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO 00.03.02.01 | PÁGINA 12 DE 16 VERSIÓN 2.0 | ELABORADO: MAYO DE 2018 ACTUALIZADO: SEPTIEMBRE 2022 ELABORADO POR: DIRECCIÓN JURÍDICA REVISADO POR: CONSEJO ACADÉMICO. APROBADO POR: RECTORÍA |
|--|---|--------------------------------|--|

estudiantes de doctorado, educación continua o capacitación, la facultad de ordenar la instrucción de una investigación sumaria corresponderá al/la Vicerrector/a de Vinculación con el Medio e Investigación a quien le serán remitidos los antecedentes del hecho denunciado.

En el mismo sentido, los vicerrectores aludidos, deberán disponer en forma inmediata las medidas de evaluación y apoyo psicológico a la víctima, inicialmente a través de la Dirección General de Formación Integral o directamente al CAPUBO o bien otra institución especializada externa.

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/as personas involucrados/as 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/as personas involucrados/as 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 ordena 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 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 que se indican:

- 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.
- d. Adecuaciones laborales relativas al lugar de desempeño, cambio de oficina, modificación de horarios, entre otras.

| | | | |
|--|---|--------------------------------|--|
| UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA | PROTOCOLO UNIVERSITARIO ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO 00.03.02.01 | PÁGINA 13 DE 16 VERSIÓN 2.0 | ELABORADO: MAYO DE 2018 ACTUALIZADO: SEPTIEMBRE 2022 ELABORADO POR: DIRECCIÓN JURÍDICA REVISADO POR: CONSEJO ACADÉMICO. APROBADO POR: RECTORÍA |
|--|---|--------------------------------|--|

- 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. 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 la Dirección Jurídica y el actuario/a administrativo/a designado/a, quien actuará como ministro de fe.

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 ministro de fe.

Una vez notificada la formulación de cargos a las partes tendrán un plazo de cinco días hábiles para presentar sus descargos y ofrecer nuevas pruebas.

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 para la recepción de las mismas.

| | | | |
|--|---|--------------------------------|--|
| UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA | PROTOCOLO UNIVERSITARIO ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO 00.03.02.01 | PÁGINA 14 DE 16 VERSIÓN 2.0 | ELABORADO: MAYO DE 2018 ACTUALIZADO: SEPTIEMBRE 2022 ELABORADO POR: DIRECCIÓN JURÍDICA REVISADO POR: CONSEJO ACADÉMICO. APROBADO POR: RECTORÍA |
|--|---|--------------------------------|--|

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, 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 imputados/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 imputados/as 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 inculpad/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 ordenó instruir la, ésta dispondrá la notificación del dictamen a las partes para los efectos de que formulen las observaciones que estimen convenientes en el plazo de 5 días, 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 no fatal de cinco días para pronunciar el fallo o disponer la realización de otras diligencias, fijando un plazo prudencial para las mismas, el que no podrá exceder de cinco días, 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 a las partes. La autoridad Universitaria deberá dejar expresa constancia de la opinión que el resultado de la investigación le

| | | | |
|--|---|--------------------------------|--|
| UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA | PROTOCOLO UNIVERSITARIO ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO 00.03.02.01 | PÁGINA 15 DE 16 VERSIÓN 2.0 | ELABORADO: MAYO DE 2018 ACTUALIZADO: SEPTIEMBRE 2022 ELABORADO POR: DIRECCIÓN JURÍDICA REVISADO POR: CONSEJO ACADÉMICO. APROBADO POR: RECTORÍA |
|--|---|--------------------------------|--|

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 sobreesee, absuelva o aplique alguna de las medidas disciplinarias establecidas en el Reglamento de Conducta de los/as Alumnos/as y/o en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, de conformidad a lo establecido en el modelo de investigación y sanción. En sus fundamentos, dicha resolución deberá considerar todas las circunstancias que configuran la responsabilidad del/la imputado/a o la excusan, la atenúan o la agravan.

Si la autoridad universitaria que ordenó 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 la misma autoridad que la hubiere dictado, y
- b. De apelación ante el/la Rector/a.

Los recursos deberán ser fundados e interponerse en el plazo 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 cinco días hábiles. En el caso de ser rechazado, y de haberse interpuesto apelación, 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 no fatal de diez días para pronunciar el fallo, salvo que estime necesario ordenar que se corrijan los vicios esenciales de procedimiento que advirtiere disponiendo e indicando, clara y precisamente, los trámites a efectuar y el plazo que se confiere para su diligenciamiento.

Una vez dictado el fallo respectivo por la autoridad llamada a hacerlo, deberá también señalar el procedimiento y medidas necesarias para su total y cabal cumplimiento.

| | | | |
|--|---|--------------------------------|--|
| UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA | PROTOCOLO UNIVERSITARIO ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO 00.03.02.01 | PÁGINA 16 DE 16 VERSIÓN 2.0 | ELABORADO: MAYO DE 2018 ACTUALIZADO: SEPTIEMBRE 2022 ELABORADO POR: DIRECCIÓN JURÍDICA REVISADO POR: CONSEJO ACADÉMICO. APROBADO POR: RECTORÍA |
|--|---|--------------------------------|--|

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 que 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.