



“MODELO DE INVESTIGACIÓN Y
SANCIÓN EN EL MARCO DE LA
LEY 21.369”

5 de septiembre de 2022

INTRODUCCIÓN

Este documento establece el procedimiento para la investigación y sanción de casos de acoso sexual en la Universidad La República, en conformidad con lo estipulado en la Ley 21.369. El objetivo es proporcionar un mecanismo claro y justo para tratar denuncias de acoso, protegiendo los derechos de todas las partes involucradas y promoviendo un ambiente universitario seguro y respetuoso.

ARTÍCULO 1° PRINCIPIOS ORIENTADORES:

Universidad La República, desde su fundación en 1988 a la fecha, ha adscrito todos sus procesos, tanto académicos como administrativos, sobre diversas concepciones que se han vertebrado en consonancia de sus valores institucionales. Estos valores fundacionales institucionales son:

- ***ULARE es una Universidad "Laica"***: Se sustenta sobre la defensa en los valores de la libertad para la autoorganización de pensamiento y acción, fundada en la sociedad, responsable y plena de derechos civiles y democráticos, libre de dogmas y prejuicios.

- ***ULARE es una Universidad "Pluralista"***: Se sustenta sobre la defensa de la diversidad humana, apelando a la capacidad de diálogo y valores compartidos en beneficio del bien común de la sociedad. Adhiere a la libertad de pensamiento, como parte de un proceso de construcción de un mundo más integrado y democrático.

- ***ULARE es una Universidad "Tolerante"***: Se sustenta en el respeto a las ideas, creencias y valores que conforman la diversidad de culturas y cosmovisiones filosóficas, toda vez que son capaces de engrandecer la condición humana.

Universidad La República se encuentra arraigada a los valores republicanos de nuestro país, porque es consciente de que la historia, de la cual se es parte integral, se fundamenta en sólidos principios de convivencia democrática, respetuosa e inclusiva,

los cuales buscan prevenir todo tipo de acoso, violencia y discriminación de género hacia cualquier miembro de la Comunidad Universitaria.

Estos principios son necesarios e imprescindibles para el día de hoy, como “los valores del respeto, de la tolerancia, de la diversidad de opiniones, opciones y creencias, de la libertad intelectual, de la pluralidad y el pluralismo, de la conversación ciudadana abierta, de la cohesión y la movilidad social, de la identidad y pertenencia histórica del pueblo chileno, de la sensibilidad” (Pérez, V. 2010). Así, basta un somero repaso a nuestras raíces, para ver que los esfuerzos por forjar una nación republicana, aún permanecen vivos con nosotros en la memoria y en el corazón.

El **estudiante ULARE** es un agente crítico que participa intelectual y activamente en las actividades curriculares que permiten favorecer y desarrollar su propia cosmovisión de vida, en la reconstrucción para el cambio social. Comprendiendo las desigualdades e injusticias en la sociedad, se compromete en el aprendizaje de las competencias profesionales, sociales, culturales, y éticas que le permiten insertarse en la sociedad con las habilidades y destrezas que esta requiere para producir una mejora social y engrandecer al país.

El **docente ULARE** ejerce su accionar a través del diálogo pedagógico con sus alumnos, posibilitando el pensamiento crítico tanto de los contenidos de la disciplina como de las propias prácticas y/o didácticas. Toda vez que la acción pedagógica no se agota en lo cognoscible, sino que se adelanta al sujeto creador para quien siempre es la prolongación del saber mismo. El docente es un agente activo y transformador del cambio; comprometido y motivado, e impulsor de una nueva sociedad humanista y democrática.

El **equipo ULARE** corresponde a todos quienes posibilitan y median en la concreción de la Misión, Visión y Proyecto Educativo Institucional; son quienes generan las diversas instancias en las cuales los estudiantes, docentes, miembros de la Comunidad Universitaria o cualquier otra persona que realice una función relacionada con Universidad La República, interactúan entre sí, potenciando sus capacidades y contribuyendo al desarrollo de una sociedad más justa, respetuosa, tolerante, inclusiva, dialogante, libre de violencia y de discriminación de género.

Universidad La República, quien desde sus inicios ha cultivado el ideario de que es posible la construcción de una sociedad con mayores oportunidades, sin violencia ni

discriminación, con libertad de opinión y justicia social, vela para que en todos sus estamentos y Sedes se cumplan y se respeten los valores y objetivos institucionales. En función de lo anterior, y en su compromiso permanente por cumplir con los distintos requerimientos de las instituciones que regulan y fiscalizan su actuar, ULARE recoge lo dispuesto en la **Ley N° 21.369**, publicada en el Diario Oficial de 15 de septiembre de 2021, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior, y promueve políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la Educación Superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, acoso laboral, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de Educación Superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

La ley N°21.369 reconoce y ampara el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género, estableciendo el deber para todas las instituciones de Educación Superior el adoptar las medidas que sean conducentes para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la Educación Superior, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género.

Es necesario también citar la importancia de la publicación de la **Ley N°20.005**, de fecha 18 de marzo de 2005, la cual tipifica y sanciona el acoso sexual en el ámbito laboral, modifica el Código del Trabajo, el Estatuto Administrativo y el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y establece un procedimiento de investigación para determinar la veracidad de los hechos denunciados.

Por su parte, la **Ley N°20.607**, publicada en el Diario Oficial de 8 de agosto de 2012, la cual modifica el Código del Trabajo, el Estatuto Administrativo y el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, sancionando las prácticas de acoso laboral y con ello promoviendo espacios de trabajo saludables, libres de violencia y acoso, respetuosos de la diversidad y libres de discriminación alguna.

En cumplimiento de lo prescrito por la Ley N°21.369, la Ley N°20.005 y la Ley N°20.607, Universidad La República ha elaborado un protocolo para denunciar actos de acoso sexual, acoso laboral, de violencia y/o discriminación de género, estableciendo la

respectiva sanción de dichas conductas conforme a su grado de reprochabilidad, en el caso de ser el hecho acreditado.

TÍTULO I:

“NORMAS GENERALES”

Artículo 1. OBJETIVO. El presente Modelo tiene por objetivo principal regular el procedimiento de denuncias que se presenten por hechos que sean constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, con el fin de adoptar determinadas medidas preventivas, de protección, de apoyo, de reparación y sanción, para así proporcionar una solución adecuada a toda la comunidad universitaria dentro del ámbito de la propia institución.

Todo esto, sobre la base de los sellos, valores y principios rectores postulados por la Universidad y sin perjuicio de que las personas afectadas puedan ejercer las acciones judiciales que correspondan en conformidad a la ley.

Artículo 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Esta normativa regula los casos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, en que intervenga como responsable o víctima algún miembro de la comunidad universitaria, y que acontezcan en actividades organizadas o desarrolladas 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 a lo anterior, el presente modelo y su protocolo de actuación se extiende también a hechos y situaciones ocurridos dentro de las dependencias no académicas ni de investigación de la Universidad, como por ejemplo, en gimnasios, salas de estudios, camarines, áreas de esparcimiento, áreas comunes, y estacionamientos; e incluso comprende espacios fuera de sus dependencias, como por ejemplo en campos clínicos, lugares en que se desarrollan las preprácticas y prácticas profesionales, salidas a terreno, paseos, eventos deportivos, fiestas universitarias organizadas por la Universidad, graduaciones, titulaciones, entre otras del quehacer universitario.

Esta normativa también se aplicará a aquellos hechos que sean constitutivos de acoso sexual, violencia o discriminación de género, que se realicen a través de redes sociales u otros medios de comunicación.

Si las personas involucradas en la situación de acoso sexual, (denunciante y denunciado), fueran colaboradores con contrato de trabajo con la Universidad, todo lo relativo a la denuncia, procedimiento de investigación y sanción, será regulado por lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Artículo 3. DEFINICIONES. Para efectos de este modelo y su protocolo, se entiende por:

Acoso sexual: 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, 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.

No constituirán acoso sexual algunos comportamientos que pueden ser considerados como ofensivos o inadecuados, pero que no tienen connotación sexual.

Violencia de género: Cualquier acción o conducta, basada en el sexo, el género, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

Discriminación de género: Toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, el género, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una

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

Víctima u ofendido: Es la persona que sufre un daño o un perjuicio, a causa de determinada acción constitutiva de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Agresor u ofensor: La persona que acosa sexualmente, agrede, discrimina, ofende, ataca, o atenta contra de la integridad física, psicológica, la dignidad, y/o la libertad de una o más personas, causándole consecuencias negativas a nivel psicológico, emocional o físico; y/o privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de sus derechos, incidiendo en las oportunidades laborales y/o rendimiento académico de la víctima.

Comunidad Universitaria: Para efectos de esta política, se entiende por comunidad universitaria, aquella integrada por:

Colaborador: Se entiende por colaborador a todo el personal de la Universidad con contrato de trabajo.

También se consideran colaborador, para efectos de esta normativa, aun cuando no tengan contrato de trabajo con la universidad ni de prestación de servicios, aquellos profesores, docentes, investigadores, tutores, ayudantes, supervisores de tesis u otros que tengan una relación académica o docente asistencial, con los estudiantes de pre o postgrado de la Universidad.

En adelante, y para efectos del presente reglamento se diferenciarán en colaborador con y sin contrato de trabajo.

Estudiante: Al estudiante de un programa de pre o postgrado, o de algún postítulo, diplomado, curso, seminario o actividad académica dictada por la Universidad; ya sea en calidad de alumno regular, libre, especial, de intercambio, pasante, participante, oyente u otro.

Ex-alumno/a: Al ex-estudiante de un programa de pre o postgrado, o de algún postítulo, diplomado, curso, seminario o actividad académica dictada por la Universidad; ya sea

que haya tenido la calidad de alumno regular, libre, especial, de intercambio, pasante, participante, oyente u otro.

Prestador de servicios externo: A las personas que, sin pertenecer a la comunidad universitaria, prestan servicios o desarrollan actividades en la Universidad o en algún lugar en que la Universidad realice una actividad, en calidad de contratistas, subcontratistas o similares, y a los dependientes de estos.

Artículo 4. CONFIDENCIALIDAD: En el marco de este reglamento se velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento, así como de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los conflictos en proceso de denuncia o investigación, ni de los resultados de estos, incluso aún después de su finalización.

La información recopilada durante la investigación no será entregada a terceras personas a no ser que exista riesgo inminente de daño para alguien o esta sea requerida en conformidad a la legislación vigente.

Se procurará mantener la confidencialidad en todas las instancias y etapas del procedimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, no es posible asegurar la confidencialidad de manera absoluta, ya que muchas veces su divulgación puede ser necesaria, por ejemplo:

- Cuando la ley, un tribunal o Fiscalía lo requiera.
- Cuando sea necesario para proteger los intereses de todos los involucrados.
- Cuando exista un claro riesgo de que el individuo o la comunidad universitaria en general pueda estar expuesta a un comportamiento de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- Si se acredita que alguna de las partes involucradas en las etapas de denuncia, investigación y resolución a que haya lugar, infringe el principio de confidencialidad que debe regir estas instancias, el infractor podrá ser objeto de la aplicación de alguna de las sanciones o medidas establecidas en el presente reglamento.

TÍTULO II:

“DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN”

El objetivo de esta unidad es generar distintas instancias para los miembros de la comunidad universitaria, encargándose de crear espacios seguros que otorguen confianza y protección para la recepción de denuncias ante conductas que sean constitutivas de acoso sexual, violencia o discriminación de género.

Esta unidad, entre otras funciones, llevará adelante la investigación para el esclarecimiento de los hechos denunciados, basado en las normas del debido proceso, y en los principios de proporcionalidad, igualdad y equidad de género, protección de las víctimas y no revictimización.

Además, velará por la protección de la víctima desde la presentación de la denuncia, así como también se encargará de dar seguimiento al cumplimiento de la sanción establecida como consecuencia de la investigación y reparación de la víctima.

En todas las etapas del procedimiento esta unidad deberá informar a los intervinientes sobre el estado del proceso.

Esta unidad estará integrada por distintos actores, los que permitirán dar cumplimiento a los objetivos descritos, quienes tendrán funciones y tareas específicas dependiendo de la intervención que les corresponda, según la instancia dentro del proceso.

La Unidad de Investigación, Sanción y Reparación se compone de:

1.Unidad de Denuncia y Acompañamiento, encargada de la recepción de las denuncias, y del acompañamiento a la misma, durante todas las instancias que puedan tener lugar.

Esta unidad contará con personal con conocimientos en derechos humanos y perspectiva de género, para dar estricto cumplimiento a su cometido.

Esta unidad al ser el primer medio de acercamiento con la víctima, proporcionará recursos de orientación sobre opciones, soportes y mecanismos de denuncia disponibles en la Universidad y fuera de ella, también se encargará de derivar a las personas para que reciban apoyo académico, médico, social y jurídico, según corresponda.

El personal de esta Unidad tendrá la obligación de guardar confidencialidad de la información recibida, protegiendo la identidad e intimidad de los intervinientes del proceso.

Una persona de esta Unidad guiará, con prontitud y discreción a la víctima o denunciante en el proceso, desde la denuncia, la obtención de ayuda profesional requerida, de las medidas de apoyo y provisionales que procedan.

2.Fiscal, es la persona encargada de la investigación de las denuncias presentadas por hechos constitutivos de AVD y de proponer, cuando proceda, a declarar su no culpabilidad de los hechos denunciados o las sanciones correspondientes. El Fiscal estará dotado de la debida independencia, y de los recursos humanos y presupuestarios suficientes para desarrollar sus funciones, además de estar capacitado y de contar con conocimientos en derechos humanos y perspectiva de género.

Para el desempeño de su labor contará con amplias facultades para realizar la investigación de los hechos denunciados, no obstante, estará sujeto a las normas del debido proceso, y a los principios de proporcionalidad, igualdad y equidad de género, protección de las víctimas y no revictimización.

TÍTULO III:

DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

ARTÍCULO 5° OBJETIVOS Y ALCANCES DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

Objetivo General:

Establecer y difundir un único procedimiento de denuncia ante eventos de acoso sexual, acoso laboral, violencia y/o discriminación de género, en donde se encuentren involucrados miembros de la Comunidad Universitaria o cualquier otra persona que desempeñe una función relacionada con Universidad La República, independiente al lugar específico en donde se desarrollan los hechos denunciados, entregando garantías del debido proceso, confidencialidad y medidas de protección/contención inmediata para él o la denunciante, denunciado, afectado(a) y testigos.

Objetivos Específicos:

- Establecer un procedimiento formal de denuncia ante cualquier acto, comportamiento o situación relacionadas con el acoso sexual, acoso laboral, la violencia y la discriminación de género.
- Facilitar el acceso a la realización de denuncias por parte de todos los miembros de la Comunidad Universitaria o cualquier otra persona que desempeñe una función relacionada con Universidad La República, independiente a la Unidad o Sede a la cual pertenezca o se hayan desarrollado los hechos.
- Garantizar la confidencialidad e imparcialidad del debido proceso investigativo, tanto para el denunciante, como denunciado, afectado(a) y testigos, según sea el caso y con ello contribuir a esclarecer los hechos de manera objetiva y fundada en los medios de prueba presentadas por las partes.

- Implementar, durante todo el proceso investigativo, acciones de resguardo y protección para las víctimas y todos los miembros de la Comunidad Educativa afectados por los hechos denunciados, a través de distintos mecanismos, como apoyo psicológico, médico, social y jurídico.
- Ejecutar un proceso investigativo y sancionatorio, de carácter confidencial, basado en los principios de igualdad y legalidad de la audiencia, presunción de inocencia, el respeto a los Derechos Humanos, la diversidad y multiculturalidad, la no violencia y no discriminación de género.
- Aplicar sanciones, según los resultados establecidos en el proceso investigativo, de acuerdo al artículo N°15 del Reglamento General Estudiantil (RR N°40-2017) y sus normas complementarias, artículo N°66 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Universidad La República y normas especiales contenidas en el Código del Trabajo.

ALCANCE DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR:

- Este Protocolo recoge lo dispuesto en el artículo N°2, inciso 3º de la Ley N°21.369, que dispone que, para efectos de esta ley, quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y post grado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con Universidad La República.

UNIDAD RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR:

Será responsabilidad del Fiscal, dependiente de la Fiscalía de Universidad La República:

- Recepcionar la denuncia que da cuenta el presente protocolo, en los plazos establecidos.
- Analizar la admisibilidad de la denuncia, con el objetivo de instruir la investigación sumaria, si los hechos son constitutivos de acoso sexual, acoso laboral, violencia y/o discriminación de género y con ello proceder a su tipificación.
- Determinar la calidad del denunciado (estudiante, docente, administrativo o tercero que realiza una función relacionada con Universidad La República) para establecer si es la Vicerrectoría Académica o de Administración y Finanzas, la que deberá conocer del Informe Final del Fiscal Instructor y resolver sobre la aplicación de sanciones o absolución del denunciado(a).
- Instruir investigación sumaria y designar al Fiscal Instructor que procederá con la investigación.

- Derivar el Informe Final del Fiscal Instructor a la Vicerrectoría Académica o de Administración y Finanzas, para la aplicación de las sanciones o decretar la absolución al denunciado, según corresponda,
- Velar por el cumplimiento de los plazos establecidos en las distintas etapas del Protocolo.
- En el evento de que algunas de las responsabilidades citadas anteriormente no sean cumplidas por parte del Fiscal, dará curso a la aplicación de las normas del Código del Trabajo y las normas especiales establecidas por Universidad La República, con el fin de aplicar las medidas disciplinarias correspondientes.

ARTÍCULO 6° PARA LOS EFECTOS DE ESTE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR, SE ENTIENDE POR:

- **Acoso Laboral:** Según el artículo N°2, inciso 2º de la Ley 20.607, se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo."
- **Acoso Sexual:** Según el artículo N°2, inciso 2º de la Ley 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.
- **Afectado(a):** Persona integrante de la Comunidad Universitaria o cualquier otra que desempeñe una función relacionada con Universidad La República, que es citada en la denuncia como víctima o afectado(a) por las acciones de acoso sexual, acoso laboral, violencia y/o discriminación de género, dentro o fuera de las distintas dependencias de la Universidad.

- **Denunciado:** Persona integrante de la Comunidad Universitaria o cualquier otra que desempeñe una función relacionada con Universidad La República, señalada en la denuncia del Protocolo como responsable de actos de acoso sexual, acoso laboral, violencia y/o discriminación de género en contra del afectado(a), dentro o fuera de las distintas dependencias de la Universidad.

- **Denunciante:** Persona integrante de la Comunidad Universitaria o cualquier otra que desempeñe una función relacionada con Universidad La República que realiza una denuncia de acuerdo con el presente Protocolo, pudiendo presentar la calidad de afectado o tercero.

- **Discriminación arbitraria:** Cualquier acto de exclusión o restricción que se realice a una persona, sin justificación y que tenga como consecuencia la privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de cualquier miembro de la Comunidad Universitaria o persona que realice cualquier otra función relacionada con Universidad La República, especialmente si se comprueba que corresponden a motivos ajenos a las capacidades y competencias personales, sino que responden a apreciaciones fundadas en elementos tales como sexo, género, orientación sexual, edad, estado civil, religión y/o ideología, raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, estado de discapacidad, entre otros.

- **Discriminación de Género o Contra la Mujer:** Según el artículo N°1 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979), la expresión “discriminación contra la mujer”, denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

- **Testigo:** Persona que presencia o conoce de un hecho que reviste el carácter de acoso sexual, acoso laboral, violencia y/o discriminación de género, que es citado por las partes como medio de prueba o bien realiza la denuncia y que es citado a declarar por el Fiscal a cargo de la investigación sumaria.

- **Violencia de Género o Contra la Mujer:** Cualquier agresión de carácter físico, psicológico, económico, que cause algún tipo de daño o sufrimiento a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado, por razones de género.

ARTÍCULO 7° DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

1. ACCESO A FICHA DE DENUNCIA:

- 1.1** El denunciante deberá ingresar a la página web <https://www.ularepublica.cl>
- 1.2** Acceder a “**Ley N°21.369**”.
- 1.3** Acceder a “**Denuncia de Acoso Sexual, Acoso Laboral, la Violencia y la Discriminación de Género**”, en donde se desplegará la ficha de denuncia.

2. PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA:

El denunciante deberá completar la ficha de denuncia con la siguiente información:

- Nombre y apellido de denunciante.
- Domicilio particular o laboral de denunciante.
- Nombre y apellido de denunciado(a).
- Domicilio particular o laboral de denunciado (a).
- Nombre y apellido de afectado(a).
- Domicilio particular o laboral de afectado(a).
- Fecha y lugar en donde ocurrieron los hechos.
- Relato detallado de los hechos que revisten los actos de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género.

- Número telefónico de contacto (opcional).
- Correo electrónico personal o institucional (obligatorio).
- **Ficha de Denuncia disponible en <https://www.ularepublica.cl> :**

(*) Campos obligatorios.

Antecedentes del denunciante

Nombre y apellidos del denunciante*

Domicilio particular o laboral*

Antecedentes del denunciado

Nombre y apellidos del denunciado/a*

Domicilio particular o laboral del denunciado/a*

Antecedentes del afectado

Nombre y apellidos del afectado/a*

Domicilio particular o laboral del afectado/a*

Antecedentes de la denuncia

Ingrese la fecha y lugar donde ocurrieron los hechos

Fecha del suceso*

Lugar del suceso*

Relato detallado de los hechos que revisten los actos de acoso sexual, violencia o discriminación de género:*

Datos de contacto

Correo electrónico*

Teléfono / Celular

REALIZAR DENUNCIA

3. ENVÍO Y RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA:

Una vez que ha sido completada la ficha, el o la denunciante debe finalizar el proceso haciendo envío de la denuncia (*ícono “realizar denuncia”*), la cual será derivada de manera confidencial y directa a la casilla denuncias.ley21369@ulare.cl, la cual depende del Fiscal, de la Fiscalía de Universidad La República.

Para respaldo de lo realizado por el o la denunciante, se hará llegar de manera automática, una copia de la denuncia realizada al correo electrónico indicado en la misma.

4. ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO.

4.1 El Fiscal de Universidad La República tiene un plazo de 48 horas para tomar conocimiento de la denuncia derivada a la casilla denuncias.ley21369@ulare.cl.

4.2 El Fiscal de Universidad La República, luego de conocer la denuncia, contará con un plazo de 5 días hábiles para designar a un funcionario de Universidad La República como Fiscal Instructor, quien debe iniciar la investigación sumaria, tendiente a establecer la veracidad de los hechos denunciados y el grado de participación de la persona señalada como denunciado o de quienes resulten responsables de los hechos.

El o la Fiscal Instructor tendrá un plazo de 48 horas para aceptar o rechazar el cargo. En el caso de rechazar el nombramiento, el Fiscal tendrá un plazo de 3 días hábiles para designar un nuevo Fiscal Instructor.

Se considerará como días hábiles todos los días de la semana, excluyendo domingos y festivos.

4.3 Posterior a la aceptación del cargo, él o la Fiscal Instructor nombrará a un(a) actuario(a), quien también deberá ser funcionario de Universidad La República, quien también contará con 48 horas para aceptar o rechazar el nombramiento.

Es importante que en la designación de Fiscal Instructor y Actuario(a) se considere la estructura orgánica de las Direcciones de las cuales dependen los involucrados en la denuncia, para que de este modo se garantice una investigación imparcial, objetiva y carente de cualquier vulneración del debido proceso.

4.4 Una vez aceptadas las designaciones de Fiscal Instructor y Actuario(a) el primero tendrá el deber de realizar dos actuaciones preliminares:

- Análisis y aplicación de medidas inmediatas de prevención, protección y resguardo provisionales para denunciado(a) y afectado(a), tales como apoyo psicológico, separación preventiva de espacios de trabajo o estudio, cambio de horarios y separación temporal de funciones y/o clases, entre otros.
- Iniciar el proceso de investigación, existiendo un plazo de 48 horas para que se proceda a practicar la primera notificación al denunciado(a) y afectado(a), en el caso de que no sea la misma persona que realizó la denuncia, la cual se realizará mediante carta certificada, enviada al domicilio señalado en la denuncia o el identificado por el Fiscal Instructor, en el caso de que no se haya explicitado en la ficha de denuncia, señalando que se ha iniciado un proceso de investigación, debido a la denuncia de algún acto, situación o comportamiento que reviste el carácter de acoso sexual, acoso laboral, violencia y/o discriminación de género, según sea el caso.

Se entenderá por notificado(a) transcurrido tres días desde el envío de la carta certificada, sin que se haya recibido devolución de ésta por la respectiva oficina de correos. Si existe devolución, se procederá a practicar notificación personal al denunciado(a) y/o afectado(a), según corresponda.

Por su parte, el denunciado(a) y afectado(a), luego de ser notificados, tendrán un plazo de 48 horas para inhabilitar al Fiscal Instructor y/o Actuario(a), en el evento de existir y acreditar alguna o algunas causales de inhabilitación, debiendo ser conocidas por el Fiscal, quien deberá realizar un nuevo nombramiento, en el caso que las inhabilidades sean acreditadas, en el plazo de 48 horas, manteniéndose las medidas de protección aplicadas por parte de la primera persona designada como Fiscal Instructor.

4.5 El proceso investigativo tendrá una duración de 15 días hábiles, a contar de la notificación de las partes, pudiendo prorrogarse por única vez, por un máximo de 10 días hábiles, a solicitud del Fiscal Instructor al Fiscal de Universidad La República, quien deberá resolver esta solicitud de prórroga en un plazo máximo de 24 horas, contados desde su recepción.

Durante el procedimiento investigativo será el Fiscal Instructor el encargado de evaluar y aplicar a una o ambas partes, las distintas medidas de prevención, protección y resguardo a adoptar, para cautelar y asegurar la continuación del debido proceso, de acuerdo con la tipificación del hecho investigado.

Durante todo el proceso el Fiscal Instructor deberá respetar el principio de confidencialidad y mantener un actuar neutral e imparcial, sin efectuar juicios personales de los hechos o de las personas involucradas en la investigación.

4.6 El expediente y el resultado de la investigación sumaria será entregado por escrito, mediante un Informe Final del Fiscal Instructor al Fiscal de Universidad La República y deberá contener una propuesta de sanción o absolución para el denunciado(a).

El Fiscal de Universidad La República deberá remitir el Informe Final a la Vicerrectoría correspondiente.

4.7 La determinación de la aplicación de sanciones, medidas disciplinarias o absolución será resuelta, en primera instancia, por la Vicerrectoría que corresponda de acuerdo con la calidad del denunciado, atendiendo a la gravedad y reincidencia de los hechos, según sea el caso, en un plazo máximo de 7 días hábiles a contar de la recepción de Informe Final.

Las medidas disciplinarias aplicables a los estudiantes son las contenidas en el Reglamento General Estudiantil (RR N°40-2017) y en el caso de los trabajadores de Universidad La República, se aplicarán las medidas disciplinarias establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y

Seguridad de Universidad La República y las normas del Código del Trabajo y leyes especiales.

La notificación de lo resuelto por la Vicerrectoría será mediante envío de carta certificada al denunciado(a) y afectado(a) al domicilio laboral y se entenderá por notificado(a) transcurrido tres días desde el envío de la carta certificada, sin que se haya recibido devolución de ésta por la respectiva oficina de correos. Si existe devolución, se procederá a practicar notificación personal al denunciado(a) y/o afectado(a), según corresponda.

4.8 Una vez notificados los intervinientes de lo resuelto por la Vicerrectoría respectiva, éstos tendrán un plazo de 5 días hábiles para apelar ante la instancia superior, el Rector de Universidad La República, quien tendrá un plazo de 10 días hábiles para pronunciarse en única instancia, sobre la apelación.

Lo resuelto por el Rector será inapelable.

4.9 En el caso de transcurrido el plazo para apelar, sin que las partes hayan interpuesto apelación para ante el Rector, o bien, habiendo sido interpuesta apelación, lo resuelto en primera instancia haya sido confirmado por el Rector, la sanción determinada por la Vicerrectoría quedará a firme y deberán aplicarse las sanciones en un plazo de 5 días hábiles.

La sanción determinada para el(la) estudiante será aplicada e ingresada a su expediente físico y hoja de vida (expediente digital).

La sanción aplicada a un trabajador quedará ingresada en su expediente interno y se enviará copia de ella a la Inspección del Trabajo.

4.10 El procedimiento a que da lugar este protocolo finaliza una vez que se han aplicado las sanciones o comunicado la absolución al denunciado(a) y esto ha quedado respaldado en los respectivos expedientes.

El expediente de la investigación realizada, se archivará en la oficina de la Fiscalía de Universidad La República.

ARTÍCULO 8° HECHOS QUE NO RESULTEN CONSTITUTIVOS DE INFRACCIONES, DE ACUERDO CON EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

En los casos de las denuncias que no fueron admitidas a tramitación, debido a que no eran constitutivos de acoso sexual, acoso laboral, violencia y/o discriminación de género, sino que son infracciones que atentan contra la sana convivencia de la Comunidad Universitaria, serán remitidas a las Vicerrectorías respectivas, para que ellas propicien y coordinen acciones tendientes a subsanar las situaciones de conflicto o problemáticas existentes.

Para resguardar y propiciar que toda la Comunidad Universitaria conviva en espacios libres de violencia, discriminación e inclusivos, se favorecerán todas las acciones que respondan a la generación de una sana convivencia, fortaleciendo espacios de participación de los distintos estamentos que conforman la Universidad, como el Centro de Estudiantes, La Dirección de Asuntos Estudiantiles, Cuerpo Docente, Comité Paritario, entre otros.

La realización de falsas denuncias será sancionada mediante la aplicación de una medida disciplinaria de carácter pecuniaria, que será determinada por el Vicerrector Académico o Vicerrector de Administración y Finanzas, la que no podrá exceder de dos Unidades Tributarias Mensuales, las cuales serán administradas por la Vicerrectoría de Administración y Finanzas, en un ítem especial y destinadas a colaborar con necesidades estudiantiles propuestas por la DAE.

El presente protocolo comenzará a regir el día 12 de septiembre 2022, mediante Resolución de Rectoría.