

# NORMATIVA CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR



Universidad de  
**los Andes**

## **Introducción**

El reconocimiento de la dignidad inviolable de toda persona humana constituye el principio fundamental que inspira toda la actividad de la Universidad de los Andes. Precisamente porque cada persona es única e irrepetible, creada por Dios y radicalmente libre, su excelencia destaca por sobre todas las cosas y debe ser siempre reconocida como “alguien”: como un sujeto de derechos y deberes, irreductible a cualquier forma de utilización o subordinación a fines particulares. Al bien de la persona -de cada persona y de la sociedad en su conjunto- se ordena, en último término, el esfuerzo de la Universidad por progresar en el conocimiento y por servir a la sociedad con la difusión de la verdad, aspirando a contribuir de este modo al verdadero progreso humano y al establecimiento de una sociedad más justa, en la que la dignidad de cada persona sea efectivamente reconocida.

La convicción del valor de cada persona, lejos de quedar en una consideración teórica, se ha materializado en la Universidad de los Andes en una realidad viva: en el cuidado de los espacios y de los edificios, en la atención personalizada a cada alumno, en la promoción de un diálogo abierto y respetuoso, en el clima de confianza en el que se desarrollan las relaciones humanas, en el empeño por favorecer que cada uno de los miembros que conforman la Universidad desarrolle al máximo sus capacidades.

En este contexto de profundo respeto por cada persona y de sana convivencia presentamos la siguiente Normativa, con el propósito de conservar y proteger estos valiosos bienes que se dan al interior de nuestra comunidad universitaria.

### **Introducción.**

#### **1. DEFINICIONES.**

De acuerdo con la definición legal establecida 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” 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. Sin que el siguiente listado agote las conductas y situaciones susceptibles de ser calificadas como tal, a continuación se enuncian algunas de ellas para efectos meramente referenciales: miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual; sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos; gestos de carácter sexual; exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima; proposiciones sexuales; promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de

favores sexuales; amenaza de perjuicios ante no aceptación de propuestas sexuales; concesión de ventajas laborales a quienes consienten en participar en actividades sexuales sin una clara evidencia de voluntad válida; envío de emails o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías de contenido sexual; llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual; obligación a ver pornografía; contacto físico innecesario (abrazos, tocaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, manos, cabeza etc.); acercamientos, arrinconamientos, persecuciones; tocaciones sexuales contra la voluntad; obligación a presenciar exhibicionismo; abuso sexual; intento forzado de relaciones sexuales; obligación a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona; violación.

Por su parte, y conforme a lo definido por la Superintendencia de Educación Superior, la violencia de género se define como cualquier acción o conducta, basada principalmente en el sexo, el género, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, incluso la muerte, tanto en el ámbito público como en el privado. Sin que el siguiente listado agote las conductas y situaciones susceptibles de ser calificadas como tal, a continuación se enuncian algunas de ellas para efectos meramente referenciales: comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias a cuerpos femeninos o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar); comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona; amenaza de difusión de rumores de carácter sexual, fotografías, videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima; ignorar el nombre social o el género de una persona deliberada y maliciosamente previo reconvencción formal por la autoridad pertinente, con la finalidad de provocar perjuicios y/o menoscabarla; agredir física o psicológicamente a una persona en razón de su sexo, género, identidad u orientación sexual; referirse en forma despectiva y ofensiva al sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género de una persona; proferir comentarios orales o escritos, alusivos al género femenino o masculino o a la condición u orientación sexual de una persona, que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos; insultar verbalmente o por escrito aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos; brindar trato vejatorio aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos; humillar a una persona con otra, dejándola en inferioridad aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos; desacreditar a una persona aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.

En último término, y conforme a lo definido por la Superintendencia de Educación Superior, la discriminación de género es 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. Sin que el siguiente listado agote las conductas y situaciones susceptibles de ser calificadas como tal, a continuación se enuncian algunas de ellas para efectos meramente referenciales: criticar públicamente a una persona aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos; tratar a una persona como inferior en consideración a su sexo, orientación sexual o identidad de género; impedir a una persona el participar en la toma de decisiones que corresponda a su cargo, rango o posición, aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos; tergiversar los argumentos de tal modo que una persona aparezca frecuentemente como culpable de todo lo negativo que sucede, aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos; efectuar control o fiscalización arbitraria y recurrente de una persona aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos; adoptar decisiones basadas en prejuicios aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos; incurrir en actos de exclusión arbitraria, privación o negación que dificulten el desarrollo de actividades laborales aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.

## **1. POSTURA DE LA UNIVERSIDAD FRENTE AL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.**

1.1 La Universidad respeta y promueve los derechos de todos quienes forman parte de la comunidad universitaria. La dignidad y honra inherentes a la persona humana constituye uno de sus valores fundamentales.

1.2 Por lo antes mencionado, la Universidad no acepta, no propicia ni tolera ningún tipo de afectación a tales derechos y valores; por el contrario, respalda, propicia, promueve y resguarda su íntegro respeto.

1.3 Entre otros, forma parte de la orientación y políticas de la Universidad el rechazo a cualquier tipo de conducta que pueda constituir acoso sexual, violencia y/o discriminación de género en tanto es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia en el ámbito de la Universidad.

1.4 En el señalado contexto, la Universidad asume como su deber en calidad de institución de educación superior el adoptar activamente aquellas políticas que sean necesarias para prevenir y erradicar el acoso sexual, la violencia de género y la discriminación de género, asumiendo la labor de promover el buen trato y relaciones igualitarias de género entre todos los miembros de la comunidad universitaria.

## **2. OBJETIVOS Y ALCANCES DE LA NORMATIVA.**

Sin perjuicio de: (i) las obligaciones adicionales que la Universidad de los Andes pueda contraer voluntariamente; (ii) aquellas acciones de carácter penal, administrativo, laboral o civil que pudieran ser procedentes y (iii) las facultades de los involucrados, de recurrir a los mecanismos y recursos previstos en otros cuerpos normativos, quedarán sujetos a esta normativa:

### **2.1 En relación con las personas involucradas, como responsables o como víctimas:**

Todos aquellos comportamientos o situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género que sean realizados o que tengan como destinatarios a personas que reúnan alguna de las siguientes condiciones, y que tengan lugar en el contexto de actividades académicas, deportivas, artísticas o de otra índole que hayan sido organizados o desarrollados por las personas que reúnan alguna de las siguientes condiciones:

- a) Cursar programas de pre y post grado. Es decir, tener la calidad de estudiante de cualquier programa impartido por la Universidad de los Andes.
- b) Desarrollar funciones de docencia, administración o investigación. Ser parte del grupo académico o de investigación, autoridad, funcionario o trabajador, sea que esté vinculado a la Universidad de los Andes a través de nombramientos, contratos de trabajo o a honorarios u otros mecanismos de naturaleza similar.
- c) Desarrollar otras funciones relacionadas con la Universidad de los Andes. Esto incluye: ayudantes, becarios, conferencistas y visitantes, asistentes y personal de apoyo, personas que desarrollen su práctica profesional dentro de la Universidad de los Andes. También quedan comprendidos los prestadores de servicios de aseo, seguridad, tecnología de la información, alimentación u otros, que provean sus servicios de manera permanente en las dependencias de la Universidad de los Andes.

### **2.2 En relación con el lugar:**

La normativa no se limita a aquellos comportamientos que tengan lugar en las

dependencias de la Universidad de los Andes destinadas a la docencia o investigación, sino que se extiende a los recintos que tengan otros fines, tales como oficinas, salas de reuniones, bibliotecas, laboratorios, casinos, cafeterías, baños, camarines, bodegas, centros de estudios, gimnasios, teatros, centros de extensión, áreas de esparcimientos, áreas comunes, estacionamientos de las instituciones, etc. Lo mismo será aplicable respecto de las dependencias de la Clínica de la Universidad, el Centro de Salud de San Bernardo y la Clínica Jurídica.

También comprende espacios ajenos a las dependencias institucionales; tales como campos clínicos, lugares en que se desarrollan prácticas profesionales y las salidas a terreno, las residencias estudiantiles, y otros ambientes en que los sujetos antes mencionados puedan organizar otro tipo de actividades, tales como fiestas, paseos, graduaciones, titulaciones, eventos deportivos, entre otras.

En definitiva, de acuerdo con la ley vigente, la Universidad de los Andes tiene la obligación de investigar y sancionar hechos y conductas, cuando estas tengan lugar:

I. Dentro de los recintos institucionales. Se trate o no de espacios académicos y de investigación, siempre que intervenga algún docente, investigador, personal administrativo, personas que desarrollen otras funciones relacionadas con la Universidad de los Andes o alguno de sus estudiantes.

II. Fuera de las dependencias institucionales, siempre que:

- a. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad de los Andes, e intervenga algún docente, investigador, personal administrativo, personas que desarrollen otras funciones relacionadas con la Universidad de los Andes o alguno de sus estudiantes.
- b. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más docentes o investigadores o personal administrativo de la Universidad de los Andes, e intervengan como responsables o como víctimas algún docente, investigador o personal administrativo o alguno de sus estudiantes.
- c. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, e intervenga como responsable o como víctima algún docente, investigador o personal administrativo; y
- d. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, e intervengan como víctima(s) y como responsable(s) estudiantes de la Universidad de los Andes, cuando tales hechos o situaciones afecten el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de dichas instituciones de educación superior, o bien creen un entorno intimidatorio, hostil o humillante en ellas.

Tratándose de situaciones en que los involucrados, como responsables o como víctimas, tengan distinta vinculación con la Universidad se determinará, caso a caso, el cuerpo normativo aplicable, dependiendo, entre otras cosas, de la calidad de los sujetos involucrados y de los requisitos específicos de las conductas reguladas en esas normas. De este modo, la presente normativa no se aplicará en aquellos casos que deban regirse por el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad según sus propias disposiciones y según lo establecido en el artículo segundo del Código del Trabajo, por encontrarse tanto el denunciante como el denunciado vinculados a la Universidad mediante un contrato de trabajo.

### **3. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN.**

#### **Procedimiento de denuncia, investigación y de determinación de acoso sexual, violencia y discriminación de género.**

##### **Reglamento del Alumno de Pregrado.**

3.1 En aquellos casos de acoso sexual, violencia y discriminación de género en que, tanto el denunciante y la presunta víctima posean la calidad de alumno de pregrado, deberá aplicarse lo establecido en el Reglamento de Alumnos de Pregrado, para efectos de la denuncia, investigación y sanción.

##### **Plazos y prescripción.**

3.2 Todos los plazos para las actuaciones contempladas en este procedimiento serán de días corridos.

La acción para denunciar los hechos constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación de género que regula la presente normativa prescribirá en el plazo de un año contado desde la fecha en que acontecieron, sin perjuicio de los plazos generales establecidos en la legislación penal.

3.3 . La denuncia se realizará a través de un formulario web. Sin perjuicio de ello, se dejará constancia por escrito de ella en el expediente de investigación y de la ratificación de la víctima, cuando corresponda.

3.4 Puede denunciar la presunta víctima o un tercero que tenga conocimiento directo de la ocurrencia del hecho constitutivo de acoso sexual, violencia y discriminación de género, a través del formulario web, luego de lo cuál será remitido a la Dirección Jurídica de la Universidad.

Cuando la denuncia sea presentada por un tercero, el procedimiento de investigación se iniciará únicamente si la presunta víctima lo consiente.

3.5 En aquellos casos en que el denunciante sea un tercero, se notificará en forma inmediata a la presunta víctima para que, si lo desea, manifieste formalmente dentro de

los 5 días siguientes a dicha notificación su intención de hacerse parte del procedimiento. En tal caso, todas las actuaciones establecidas respecto del “denunciante” y derechos reconocidos al mismo, serán aplicables también a la presunta víctima, pasando en lo sucesivo a asumir ambos la calidad de denunciantes para efectos del procedimiento.

En caso de que la presunta víctima no consienta en que se inicie la investigación, la Dirección Jurídica deberá hacerlo constar por escrito y proceder a archivar los antecedentes. En tal caso, la Universidad se abstendrá de investigar indefinidamente, o hasta que la presunta víctima manifieste voluntad contraria y formalice la presentación de una nueva denuncia, sin perjuicio de la prescripción aplicable.

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de las personas a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de uno o más miembros de la Comisión Investigadora, circunstancia que la Universidad decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

Del mismo modo y hasta la misma oportunidad antes señalada, una o más personas designadas como responsables de la investigación podrán solicitar eximirse de la función requerida. Dicha solicitud deberá fundarse en antecedentes que evidencien afectarle o encontrarse en algún tipo de situación que, eventualmente, pueda implicar la afectación de su imparcialidad respecto del caso específico.

3.6 La Dirección Jurídica estará facultada para requerir al denunciante que su contenido sea complementado o aclarado para asegurar el debido cumplimiento de las exigencias establecidas en el párrafo precedente. En caso de que el contenido de la denuncia advierta la posible ejecución de una conducta tipificada por la ley como delito, la Dirección Jurídica derivará la denuncia y los antecedentes presentados junto a ella a la autoridad que resulte competente. En tal caso, la Universidad se abstendrá de investigar hasta que, cualquiera de las partes, luego de finalizado tal procedimiento por fallo firme u otra actuación equivalente, presente una nueva denuncia para los fines de aplicación de la presente normativa. En el intertanto la Universidad adoptará las medidas de resguardo necesarias.

3.7 La Dirección Jurídica se encargará de la recepción de la denuncia. Los plazos para actuar y finalizar la investigación se computarán desde que quede constituida la Comisión Investigadora.

3.8 Sobre todo, en el procedimiento recaerá la obligación de confidencialidad.



### **Efectos de la presentación de la denuncia:**

3.9 La presentación de la denuncia suspenderá la prescripción de la acción para denunciar los hechos constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación de género que regula la presente normativa.

Toda denuncia presentada en los términos antes señalados deberá ser investigada por una comisión investigadora designada por la Universidad, en un plazo máximo de 90 días.

3.10 Desde recibida la denuncia, atendido el mérito de los hechos descritos en ella, la Universidad, mediante la Dirección Jurídica, podrá adoptar las medidas de protección necesarias respecto de los involucrados, que tengan por finalidad velar por la seguridad de la víctima, especialmente durante la investigación, amparándola en su derecho a desempeñarse en espacios libres de violencia y discriminación de género, además de propender o asegurar la eficacia de la decisión que se adopte.

3.11 Dentro de las medidas de protección o resguardo en favor de la víctima también se podrá adoptar una o más de las siguientes:

a) La suspensión de funciones de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género, durante el procedimiento de investigación y sanción.

b) La inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos o funciones, respecto de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género, durante el procedimiento de investigación y sanción.

c) La suspensión de la condición de estudiante de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género en casos excepcionales y debidamente fundados, durante el procedimiento de investigación y sanción.

d) La prohibición de contacto entre las partes involucradas, durante el procedimiento de investigación y sanción.

e) La separación de espacios.

f) Adecuaciones laborales.

g) Adecuaciones curriculares o de programación académica.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna la Universidad podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

3.12 Estas medidas podrán ser acordadas con la víctima, o bien, decretarse por la Universidad de los Andes mediante la persona responsable de la investigación, previo consentimiento expreso de la víctima.

La comisión investigadora, una vez que inicie el procedimiento de investigación, podrá

aplicar otras medidas de resguardo que considere pertinentes, así como dejar sin efecto o modificar aquellas que se hayan decretado previamente.

#### **Notificación a la Comisión Investigadora:**

El Consejo de Rectoría, designará una comisión investigadora permanente (denominada en adelante “la Comisión”), dotada de independencia, con personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, conformada por 3 miembros titulares (de los cuales, al menos uno, deberá ser mujer) y 5 miembros suplentes (de los cuales, al menos dos, deberán ser mujer), quienes permanecerán en el cargo de manera indefinida. Podrán conformar la Comisión docentes o administrativos de la Universidad. La Comisión, por acuerdo de la mayoría de sus miembros, designará a un presidente y podrá designar una persona para funciones de asistente, así como asesores legales y/o de otros rubros afines a las materias involucradas, quienes podrán ser asesores externos.

La Dirección Jurídica de la Universidad notificará inmediatamente a cada uno de los integrantes de la Comisión, sean estos miembros titulares o uno o más suplentes en su defecto, el hecho de haberse presentado una denuncia, debiendo constituirse dentro de los dos días posteriores a la última notificación practicada a sus miembros. La Comisión podrá constituirse con al menos dos miembros.

3.13 Sobre todos los integrantes de la Comisión regirá el deber de confidencialidad y no deberán encontrarse afectados a conflictos de interés respecto de la materia y respecto de las partes involucradas en la denuncia. En caso de que algún integrante de la Comisión infrinja el deber de confidencialidad, será sancionado conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad.

3.14 La Comisión Investigadora tendrá las siguientes obligaciones generales:

- a) Desarrollar las gestiones de investigación teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- c) Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.
- d) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- e) Llevar registro de las denuncias presentadas.

#### **Principios y reglas generales de actuación en la investigación:**

3.15 La Comisión deberá respetar los principios de presunción de inocencia, confidencialidad, bilateralidad, debido proceso, proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas, prohibición de revictimización e independencia de los órganos institucionales responsables de las funciones de investigación y sanción de las conductas

de acoso sexual, violencia y discriminación de género, y dejar y mantener registro escrito de todas las actuaciones, de las declaraciones efectuadas por los involucrados o los testigos y las pruebas que las partes aporten, registro que podrá ser físico o virtual.

La Comisión procurará evitar la revictimización y estará facultada para incorporar a las actuaciones respectivas, las modificaciones que sean necesarias, idóneas y proporcionadas para dicho fin, con la voluntad de la afectada y en concordancia con las directrices básicas contenidas en la ley 21.369. y en los oficios de la Superintendencia de Educación Superior sobre este punto.

3.16 Los actos procesales de todos los intervinientes deberán ejecutarse de buena fe, pudiendo la Comisión tomar las medidas necesarias al efecto.

3.17 La Comisión deberá constituirse y/o funcionar en dependencias de la Universidad o en forma remota.

3.18 En caso de inhabilidad o impedimento sobreviniente de uno o más de los miembros de la Comisión durante el proceso de investigación, ésta podrá continuar funcionando con los miembros no afectados por inhabilidad o impedimento y con el o los respectivos miembros suplentes. Sus decisiones deberán adoptarse por mayoría.

3.19 La Comisión deberá evitar la exposición reiterada e injustificada de los involucrados a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de la investigación. Para tal fin realizarán, preferentemente, entrevistas videograbadas, evitando la reiteración innecesaria del relato de los hechos por parte de las víctimas, denunciantes y testigos durante el procedimiento de investigación y sanción de las conductas. No obstante, la víctima, el denunciante, y los testigos pueden rehusarlas, negándose a la videograbación de sus entrevistas, en cuyo caso la Comisión quedará impedida de videograbar. Para tal caso, se utilizará como mecanismo alternativo la transcripción de las declaraciones y de las preguntas que sean formuladas en un acta que será firmada por la parte respectiva, u otros mecanismos alternativos que de acuerdo con las particularidades del caso resulten necesarios, idóneos y proporcionados y que sean compatibles con el fin de evitar, en la medida de lo posible, la reiteración de sus testimonios.

#### **De la entrevista preliminar:**

3.20 Desde la fecha en que los 3 miembros de la Comisión hayan quedado notificados, esta tendrá un plazo de 10 días para iniciar la investigación.

3.21 Al iniciar la investigación la Comisión citará, por el medio más idóneo (dejando constancia de ello), a las partes para que, a más tardar dentro de los 10 días siguientes a la citación, sean entrevistados preliminarmente y por separado, con la especial finalidad de explicarles aspectos formales del procedimiento, sus etapas y/o trámites, las fechas involucradas, los derechos de cada parte, aclarar dudas y otros aspectos que consideren

relevantes. En el caso de la persona denunciada le será entregada en esta misma entrevista una copia de la denuncia, de la que –en caso de resultar procedente y parecer necesario para el resguardo del denunciante y/o de terceros mencionados en la misma- podrán omitirse pasajes que digan relación con información personal cuya necesidad de precaver sea evidente.

3.22 En la misma oportunidad, se hará entrega a cada parte de una citación para tomar declaración indagatoria y para presentar u ofrecer medios probatorios. Esta entrevista preliminar podrá ser realizada por uno de los miembros de la Comisión, pudiendo también participar la persona asignada como asistente y uno o más asesores, en caso de que estos últimos hayan sido designados.

3.23 En la misma entrevista, la Comisión podrá requerir a cada parte información idónea y necesaria para definir lo referente a las medidas de resguardo.

#### **Declaración indagatoria:**

3.24 Las partes deberán prestar, por separado, declaración indagatoria frente a la Comisión, y frente al asistente y asesores externos si es el caso, dentro de los 30 días posteriores a la fecha en que se inicie la investigación, para lo cual serán notificados en la entrevista preliminar. La declaración prestada deberá ser firmada por el declarante y todos los presentes.

#### **Medios probatorios:**

3.25 En general, los medios probatorios que cada parte pretenda presentar deben ser pertinentes a los hechos descritos en la denuncia y en la declaración indagatoria. Aquellos distintos a la declaración de testigos, podrán presentarse en la oportunidad en que se rinda la declaración indagatoria y hasta los 18 días posteriores a dicho trámite.

3.26 Sin embargo, la prueba testimonial se rendirá únicamente dentro de los 18 días posteriores a la fecha en que se rinda la declaración indagatoria, para lo cual la Comisión podrá coordinar con la parte y/o con el o los testigos directamente la hora y día en que será recibida, dentro del período antes señalado. Se dejará fiel registro escrito del testimonio prestado, firmándose por el declarante y todos los presentes. Los testigos deberán mantener la reserva y confidencialidad sobre todo el proceso y la información revelada.

#### **Informe:**

3.27 La Comisión deberá revisar los antecedentes que forman parte del procedimiento de investigación, deberá ponderarlos y resolver la denuncia con las conclusiones que el mérito de la investigación les permita. Dicha resolución y conclusiones deberán ser fundadas y formar parte de un informe de la investigación que

deberá ser suscrito por todos sus integrantes. Si las conclusiones y/o resolución no son unánimes, el informe deberá ser igualmente firmado por todos los integrantes, agregándole además las conclusiones y resoluciones del miembro disidente. El informe preliminar deberá estar concluido y notificado, por el medio más idóneo (dejando constancia de ello), a las partes dentro de los 30 días posteriores a la fecha en que venza la oportunidad para recibir declaraciones de testigos.

3.28 El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, de los trámites efectuados, la prueba presentada por las partes, del análisis y ponderación de los mismos y de sus fundamentos, de las conclusiones a que llegó la Comisión y las medidas y sanciones que se proponen para el caso, según corresponda.

### **3.29 Sanciones y medidas de reparación**

Atendida la gravedad de los hechos y el tipo de vínculo existente con la Universidad, las medidas y sanciones que se aplicarán según la gravedad de los hechos establecidos, y en cuanto resulten aplicables al denunciado que sea declarado culpable, serán las siguientes:

- (i) Amonestación verbal, con o sin incorporación en el registro público de la autoridad competente si fuere el caso.
- (ii) Amonestación escrita, con o sin incorporación en el registro público de la autoridad competente si fuere el caso.
- (iii) Imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios,
- (iv) Pérdida de distinciones honoríficas.
- (v) Prohibición de acceso a toda y cualquiera dependencia de la cual sea propietaria o titular para fines de uso y/o administración la Universidad de los Andes.
- (vi) Suspensión de actividades académicas durante dos o más semanas lectivas, en caso de ser alumno.
- (vii) Pérdida temporal o permanente de todo o parte de cualquier beca con que la Universidad haya favorecido al alumno.
- (viii) Imposibilidad de ser ayudante de asignatura por un tiempo definido o indefinido.
- (ix) Expulsión definitiva del alumno; esto es, la pérdida de la calidad de estudiante de la Universidad de forma inmediata y definitiva, con el impedimento permanente de reingresar en cualquiera de sus carreras o programas de estudios.
- (x) Un descuento de un 10% a 20% del monto de sus honorarios mensuales, si el responsable de la conducta denunciada se encuentra vinculado a la Universidad mediante contrato de prestación de servicios.

- (xi) Término inmediato de contrato a honorarios o de cualquier otro tipo de contrato que no sea contrato de trabajo.
- (xii) Un descuento de hasta un 25% de la remuneración diaria del responsable de la conducta denunciada, si se encuentra vinculado a la Universidad mediante contrato de trabajo.
- (xiii) Término de contrato de trabajo del responsable de la conducta denunciada, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 160 N° 1, letra b), del Código del Trabajo, esto es, bajo la causal denominada “conductas de acoso sexual”, o de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra f), del Código del Trabajo, esto es, bajo la causal denominada “conductas de acoso laboral”, si se encuentra vinculado a la Universidad mediante contrato de trabajo.
- (xiv) Suspensión e inhabilitación temporal o permanente para el ejercicio de ciertos cargos y funciones.

En cuanto a las medidas de reparación, esto es, aquellas que están dirigidas a minimizar los impactos del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, se encuentran las siguientes:

- La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado.
- La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas.
- Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que esta retome sus actividades de manera similar a una situación original.
- Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, la violencia o la discriminación de género.
- Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género en la Universidad de los Andes, ya sea en relación con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general en la casa de estudio.

Estas medidas podrán ser acordadas entre el responsable y la víctima, o bien, decretarse por la Universidad de los Andes mediante la Comisión investigadora con el consentimiento de la víctima.

En cuanto a las medidas de apoyo en conformidad con el artículo 4° y el literal d) del artículo 6° de la Ley 21.369, la Universidad deberá implementar mecanismos que contemplen apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las víctimas y los miembros de la comunidad institucional afectados por los hechos denunciados.

Durante el establecimiento de las medidas de apoyo se deberá entregar información clara y completa sobre los cursos de acción posibles. Por su parte, la determinación de estas

medidas siempre deberá ser acordada previo consentimiento expreso de la víctima. Para efectos de establecer el cumplimiento de esta exigencia legal, serán considerados como mecanismos de apoyo, entre otros, los siguientes:

- a) Proporcionar oportunamente información clara y completa sobre los posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia ante la Justicia en aquellos casos que constituyan faltas o delitos.
- b) Proveer el acceso de la víctima a servicios enfocados en el restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/ o sociales, mediante la atención de especialistas en dichas áreas.
- c) Entregar a la víctima acceso a una adecuada asesoría jurídica, que le permita conocer y defender sus derechos; y
- d) Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención para las víctimas y la comunidad institucional afectada, dentro de la institución de educación superior.

3.30 Para efectos de la determinación de la sanción específica se considerarán como:

(i) circunstancias agravantes:

- La reiteración en la ejecución de conductas calificables como acoso sexual, violencia y discriminación de género (aunque se trate de hechos distintos),
- Ejercer represalias en contra de la persona denunciante o de la víctima,
- Haber actuado en grupo,
- Haber dado publicidad, por cualquier medio y de cualquier forma a la conducta sancionada,
- La existencia de verticalidad en la relación entre el denunciante y el denunciado,
- La existencia de daño patrimonial y/o moral causado a la víctima y/o a terceros.

(ii) circunstancias atenuantes:

- La colaboración activa y eficaz con el esclarecimiento de los hechos,
- El celo con que se haya reparado o tratado activamente de reparar el mal causado
- Carecer de antecedentes disciplinarios negativos,
- El hecho de haberse autodenunciado.

3.31 Las sanciones antes señaladas también podrán ser aplicadas al denunciante si la Comisión concluye que la denuncia ha sido falsa, relativa a hechos inexistentes o infundados o presentada con ánimo deliberado de perjudicar la imagen y reputación del denunciado. En tal caso, también constituirá circunstancia agravante la reiteración de este tipo de denuncias.

3.32 Lo anterior, sin perjuicio de que, además, resulte procedente poner los antecedentes a disposición de la justicia ordinaria, en cuyo caso, la Universidad actuará representada por la Dirección Jurídica.

3.33 Las partes tendrán derecho a acceder al expediente de investigación

originado con motivo de la denuncia, desde la fecha en que se les notifique el informe, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley N°19.628 sobre protección de datos personales o cualquier disposición legal sobre protección de datos personales o intimidad de la persona.

#### Recurso de reconsideración.

Las partes podrán interponer un recurso de reconsideración, dentro de los cinco días posteriores a la notificación del informe, ante la misma Comisión responsable de la investigación, para que reconsidere lo resuelto en los aspectos que el recurrente señale, sea que acompañe, o no, nuevos antecedentes.

#### Resolución del Recurso de reconsideración:

3.34 La Comisión deberá presentar, analizar y ponderar los nuevos antecedentes y/o las observaciones formuladas por las partes y emitir un informe de resolución del recurso que contenga las conclusiones definitivas en los mismos términos exigidos en el artículo 3.28. Este informe deberá quedar concluido y notificado a las partes a más tardar dentro de los 6 días siguientes a la presentación del recurso.

#### Aplicación de las conclusiones y medidas definitivas:

3.35 Dentro de los 10 días corridos siguientes a la fecha en que se produzca la notificación del informe o del informe de resolución del recurso, la Universidad, mediante la unidad respectiva, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que haya definido la Comisión. Para tales fines, la Universidad actuará representada por el Vicerrector de Alumnos y Alumni, en caso de que la parte que resulte sancionada sea uno o más alumnos, o por el Secretario General en los demás casos.

#### **4. NORMA DE CIERRE**

En lo no regulado por esta normativa y en tanto parezcan compatibles con la misma, deberán aplicarse, según el caso, las normas previstas en el Reglamento del Alumno de Pregrado, o en el Reglamento de Alumnos de Postgrados y Postítulos, o en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad, y con las modificaciones que la prudencia indique aplicar al caso con la finalidad de satisfacer el deber de la Universidad de los Andes de adoptar todas 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, utilizando para ello medios necesarios, idóneos y proporcionados.



Todos estos instrumentos se encuentran permanente a disposición en <https://www.uandes.cl/alumnos/reglamentos/>