

**DECRETO DE RECTORÍA N° 32/2024**

**APRUEBA PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE ARTES, CIENCIAS Y COMUNICACIÓN - UNIACC.**

SANTIAGO, 31 de diciembre de 2024

**VISTOS:** Los Estatutos de la Universidad UNIACC de fecha 24 de marzo de 2022 otorgados por escritura pública de la Décimo Octava Notaria de Santiago de doña María Pilar Gutierrez Rivera; la Ley N° 20.370 General de Educación; la Ley N° 21.091 sobre Educación Superior; la Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior; la Circular N° 00001, del 8 de julio de 2022 de la Superintendencia de Educación Superior; la Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación; la Ley N° 21.120, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género; la Convención por la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW); el Decreto Supremo N° 1640, de 1998, que promulga la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, también denominada "Convención de Belem do Pará"; el Decreto de Rectoría N° 22/2022 que aprueba la Política Integral de Género y Diversidad, el Decreto de Rectoría N° 31/2022 que aprueba el Reglamento de Disciplina de Estudiantes UNIACC; el Decreto de Rectoría N° 25/2022 que aprueba el Reglamento Aplicable a Procedimientos Investigativos, y los demás antecedentes mencionados en el presente acto.

**CONSIDERANDO:**

1) Que, la Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - UNIACC, conforme a su misión institucional, principios, valores y lo dispuesto en sus Estatutos y normativa aplicable, se encuentra comprometida con el respeto a las personas, la no discriminación, la equidad de género y la tolerancia, entre otras máximas que deben materializarse a través de la normativa que regula las relaciones entre los integrantes de la comunidad universitaria.

2) Que, la Ley N° 20.370 General de Educación, en el artículo 10 letra a) expresa: *"los alumnos y alumnas tienen derecho a (...) no ser discriminados/as arbitrariamente; a estudiar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo, a expresar su opinión y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes y de maltratos psicológicos... Tienen derecho, además a que se respeten su libertad personal y de conciencia..."*

3) Que, la Ley N° 21.091 Sobre Educación Superior, en su artículo 2° señala los principios generales que deben ser observados por las instituciones de educación superior, y en su letra I expresa: *"i) Respeto y promoción de*

## DECRETO DE RECTORÍA N° 32/2024

*los derechos humanos. El respeto y promoción por los derechos humanos deberá regir siempre la actuación del Sistema y de las instituciones de educación superior en relación a todos los miembros de su comunidad, tanto en sus propuestas formativas, de desarrollo organizacional, como también en las relaciones de trabajo y aprendizaje. El acoso sexual y laboral, así como la discriminación arbitraria, atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas.”*

4) Que, la Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior contiene un mandato legal claro y específico en orden a que las instituciones adopten las medidas que sean conducentes para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, así como proteger y reparar a las víctimas, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género. En específico, señala que las instituciones de educación superior deberán contar con una política integral contra las conductas antes descritas, que contenga un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas.

5) Que, la Circular N° 00001, del 8 de julio de 2022, y la Circular N° 00003, del 23 de octubre de 2023, ambas de la Superintendencia de Educación Superior, dan respuesta a dudas planteadas por instituciones de educación superior sobre la Ley N° 21.369.

6) El Oficio Ordinario N° 1034 de 27 de septiembre de 2022, Oficio Ordinario N° 1035 de 27 de septiembre de 2022, Oficio Ordinario N° 1064 de 4 de octubre de 2022, Oficio Ordinario N° 1411 de 06 de diciembre de 2022, Oficio Ordinario N° 1424 de 13 de diciembre de 2023, Oficio Ordinario N° 1214 de 22 de diciembre de 2023, Oficio Ordinario N° 172 de 21 de marzo de 2024, Oficio Ordinario N° 381 de 28 de mayo de 2024, Oficio Ordinario N° 565 de 31 de julio de 2024, todos del Superintendente de Educación Superior.

7) Que, la Ley N° 21.643 modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

8) Que, la Ley N° 21.675 estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.

9) Que, el artículo 2 de la Ley N° 20.609, que Establece Medidas Contra la Discriminación, dispone que discriminación arbitraria es: “toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación económica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de

## DECRETO DE RECTORÍA N° 32/2024

ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”.

10) Que, la Ley N° 21.120 consagra como derecho el reconocimiento y protección a la identidad de género, esto es, la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento, y a la expresión de género, es decir, la manifestación externa del género de la persona, la cual puede incluir modos de hablar o vestir, modificaciones corporales, o formas de comportamiento e interacción social, entre otros aspectos, y establece igualmente el derecho al libre desarrollo de las personas, conforme a su identidad y expresión de género, permitiendo su mayor realización espiritual y material posible, no pudiendo ninguna persona natural o jurídica, norma o procedimiento, limitar, restringir, excluir, suprimir o imponer otros requisitos que los contemplados por dicho cuerpo legal para el ejercicio de tales prerrogativas derecho.

11) Que, la Convención por la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), ratificado por Chile en 1979, define como discriminación contra la mujer “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por 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”.

12) Que, el artículo 1° de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como “Convención de Belém do Pará”, ratificada por Chile a través del Decreto Supremo N°1640, de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores, dispone que es violencia contra la mujer “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”, en este sentido resulta de particular relevancia para el manejo de estos temas el enfoque y perspectiva de género, en tanto se considera violencia contra la mujer, especialmente, la violencia física, psicológica y sexual que tenga lugar “en cualquier [...] relación interpersonal [...] y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual” (artículo 2, letra a); la que “tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona, y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, [...] y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas [...] o cualquier otro lugar” (artículo 2, letra b); y “que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra” (artículo 2, letra c).

13) Que, la Corte Interamericana en los documentos y jurisprudencia posterior a la Convención de Belén do Pará se ha referido a esta como “violencia de género”, la que además es una conducta contraria a la dignidad de las personas y/o constitutiva de discriminación arbitraria por razones de sexo o género, que según constata la Corte y organismos de Derechos Humanos, afecta principalmente y de forma desproporcionada a las mujeres.

## DECRETO DE RECTORÍA N° 32/2024

14) Que, el artículo 56 del Consenso de Montevideo sobre población y desarrollo, suscrito por el Estado chileno, indica la necesidad de “Establecer mecanismos de prevención, presentación de quejas y sanción de prácticas de hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como otras formas de asedio y violencia contra las mujeres y los hombres, especialmente en el espacio laboral y educativo”.

15) Que, el quinto de los objetivos asumidos por los Estados miembros de la ONU en septiembre de 2015, apunta a lograr la igualdad entre los géneros, definiendo como primera meta “poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo”.

16) Que, la Resolución Exenta N° DJ 253-4 de la Comisión Nacional de Acreditación, publicada en el Diario Oficial con fecha 30 de septiembre de 2021 que aprueba los Criterios y Estándares de Calidad para la Acreditación Institucional del Subsistema Universitario, expresa en el Criterio N° 7 sobre Gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión, lo siguiente: “La universidad promueve el desarrollo integral de su comunidad, en todo su quehacer, y responde en su gestión a los desafíos en materia de convivencia, equidad de género, respeto a la diversidad e inclusión, en función de sus propósitos institucionales”.

17) Que, los Estatutos de UNIACC y su Reglamento Orgánico expresan que la Universidad promueve un ambiente de disciplina, respeto y tolerancia, exento de discriminación religiosa, política, racial o de sexo.

18) Que, para efectos de resguardar en la Universidad un ambiente libre de hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, sea por razones laborales, de identidad sexual o género, de clase, étnica, nacional, religiosa o de cualquier tipo, las autoridades con competencia para ordenar procesos disciplinarios en relación con estas materias, deben contar con herramientas tendientes a facilitar y perfeccionar sus actuaciones, en especial pautas para proceder frente a denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

19) Que, es deber de la Universidad perseguir y sancionar administrativamente el acoso sexual, la violencia y la discriminación por razones de género, encontrándose prohibida toda acción de auto tutela o venganza colectiva, las cuales son incompatibles especialmente con los principios de inocencia y debido proceso.

20) Que, entre las mejoras establecidas en el informe anual del modelo de investigación y sanción se desarrollaron en el marco de las buenas prácticas implementadas por la Dirección Jurídica, se encuentra la actualización del presente Protocolo.

21) Que, la propuesta de Protocolo Institucional de Prevención, Investigación, Sanción y Reparación frente al Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, fue aprobada en sesión de Comité de Género, Diversidad e Inclusión de fecha 05 de noviembre de 2024.

## DECRETO DE RECTORÍA N° 32/2024

### DECRETO:

1. **APRUÉBASE** el de Protocolo Institucional de Prevención, Investigación, Sanción y Reparación frente al Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, cuyo texto se transcribe a continuación:

### **“PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE ARTES, CIENCIAS Y COMUNICACIÓN - UNIACC**

#### **CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES**

##### **Artículo 1. Declaración**

La Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación-UNIACC, en cumplimiento con la Ley N° 21.369 que regula, previene y sanciona el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, asume como objetivo y propósito institucional el promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar estas conductas, y proteger y reparar a las víctimas, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en su comunidad universitaria, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

Para este cometido, la Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación- UNIACC se compromete a:

- a) Promover el derecho de todas las personas, sin discriminación arbitraria, al reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos y libertades para trabajar y estudiar, en un clima de respeto y dignidad que asegure su desarrollo integral.
- b) Sensibilizar y comunicar a la comunidad universitaria sobre los procedimientos a seguir ante eventuales situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género, cautelando los derechos de las personas involucradas (denunciante, denunciado/a y testigos).
- c) Tomar acciones relevantes y cuantificables a fin de contribuir y fortalecer la generación de una cultura institucional que valore y fortalezca el respeto por la dignidad personal, la indemnidad y autodeterminación sexual, libre de cohesión de cualquier especie, el respeto y la no discriminación arbitraria.
- d) Elaborar una institucionalidad y una normativa universitaria que permita la eficaz y expedita investigación y sanción de las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, y por otra parte, que permita acoger, proteger y contribuir a la reparación y superación de las consecuencias que sufran aquellas personas que han sido víctimas de este tipo de conductas.
- e) Constituir un comité institucional y promover instancias de participación representativa de la comunidad universitaria, con respeto a la paridad de género,

## DECRETO DE RECTORÍA N° 32/2024

con el objetivo de asesorar a la Dirección de Género, Diversidad e Inclusión en las temáticas que requiera.

### Artículo 2. Objetivos

La Universidad UNIACC se plantea como objetivo permanente mantener y actualizar los siguientes instrumentos:

- a) Una normativa institucional que prohíba investigar, sancione y repare toda forma de acoso sexual, violencia y discriminación de género, protegiendo la dignidad de las personas que integran su comunidad universitaria, que propenda a generar un clima organizacional de respeto y libre de cualquier forma de discriminación arbitraria o violencia por razones de género.
- b) Un procedimiento expedito que permita recibir, estudiar, investigar y resolver las denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- c) El diseño de sanciones eficaces y disuasivas, acordes al daño provocado por parte de quien haya ejecutado o ejerza acciones de acoso, violencia y/o discriminación de género.
- d) Planes de acción dirigidos a la comunidad universitaria sobre prevención del acoso sexual, violencia y discriminación por razones de género, promoviendo la generación de un clima respetuoso de las diferencias y libre de violencia.
- e) Contar con una estrategia de comunicación que garantice que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos en el interior de la institución.
- f) La formación y capacitación de los equipos encargados de recibir y atender las denuncias, que se oriente a fortalecer el desarrollo de un trato justo, acogedor y digno a las víctimas, desde el enfoque de género y procurar una atención expedita y ordenada.

## CAPÍTULO II. SOBRE EL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO

### Artículo 3. Definiciones legales

Las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género se encuentran especialmente prohibidas en la Ley N° 21.369, tal como se expresa a continuación:

- A) La Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior, define el **acoso sexual** como *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*

## DECRETO DE RECTORÍA N° 32/2024

*académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.*

- B) El Oficio Ordinario N° 01 del 8 de julio de 2022 de la Superintendencia de Educación Superior, para efectos de la aplicación de la Ley N° 21.369, define **violencia de género** como cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la identidad sexual o expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado. Así también, define **discriminación de género** como toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o expresión de género de una persona, y que, careciendo de una justificación razonable, le cause perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades individuales.
- C) El artículo 2 del Código del Trabajo, en vinculación con el artículo 485 del mismo cuerpo legal, de aplicación a los trabajadores y trabajadoras de UNIACC, establece que **acoso sexual laboral** es “*el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo*”, luego define el acoso laboral en los siguientes términos “*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*”.
- D) Asimismo, y con la dictación de la Ley N° 21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, denominada “Ley Karin”, se incorpora un nuevo concepto de **acoso laboral**, “*entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, 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*”.
- E) Así también, dicha ley incluye un nuevo concepto, denominado **violencia en el trabajo**, ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, “*entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros*”.

### **Artículo 4. Manifestaciones de Acoso Sexual, Violencia, Violencia en el trabajo y discriminación de género**

Conforme a las definiciones legales explicitadas en el artículo 3 del presente Protocolo, el acoso sexual, laboral, violencia y discriminación de género, violencia en el trabajo, se manifiestan, entre otras, a través de las siguientes conductas y comportamientos:

## DECRETO DE RECTORÍA N° 32/2024

### I. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- a) Una promesa implícita o explícita, de trato preferencial, respecto de la situación actual o futura de trabajo, estudio o cualquier otro ámbito del quehacer universitario, de quien las reciba, como por ejemplo, subir notas, pasar de curso, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo, entrega de información con anticipación, entrega de dinero, etc.
- b) Una amenaza, implícita o explícita, que implique daños físicos, psicológicos, morales y/o castigos referidos a la situación actual o futura, de trabajo, estudio o cualquier otro ámbito del quehacer universitario, de quien las reciba, como por ejemplo, no pasar de curso, bajar notas, despido, trabas administrativas deliberadas, etc.
- c) Una exigencia de una conducta, en forma implícita o explícita, como condición para continuidad de su trabajo o de sus estudios, de quien las reciba.
- d) Uso de palabras de connotación sexual o de discriminación de género, escritas, orales, incluyendo redes sociales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- e) Una amenaza de difusión de rumores de carácter sexual, por medio de fotografías o videos en situaciones que puedan ser incómodas para la víctima.

### II. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, o de género, indeseadas u ofensivas para quien las reciba que pueden manifestarse como:

- a) Contacto físico innecesario (tocaciones, caricias, intentos de dar besos en la boca, etc.)
- b) Acercamientos, arrinconamientos, persecuciones.
- c) Los demás actos que pueden ser calificados como delito sexual de conformidad a los artículos 361 a 374 ter inclusive del Código Penal

### III. Hostigamiento y perjuicio a la intimidad que puede manifestarse como:

- a) Realizar acciones que afecten la rutina diaria de una persona en su estudio, trabajo u otro ámbito del quehacer universitario por acciones de hostigamiento sexual, por conductas verbales y no verbales idóneas para generar animadversión para quien las recibe. Entre ellas, , sonidos relativos a actividad sexual, silbidos o gestos de carácter sexual.
- b) Expresar comentarios no deseados relativos al cuerpo o apariencia de una persona y que resulten hostiles, humillantes u ofensivos para quien los reciba.
- c) Utilizar la imagen sin consentimiento y en desmedro de la dignidad de otra persona, como por ejemplo, difundir fotografías o videos con contenido sexual, sean reales o distorsionados.
- d) Expresar comentarios, palabras, chistes o bromas de connotación sexual o de discriminación de género, escritas u orales, incluyendo redes sociales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba. Lo anterior sin afectar la libertad de expresión.

## DECRETO DE RECTORÍA N° 32/2024

- e) Enviar emails, mensajes instantáneos o cualquier elemento gráfico, por cualquier vía, indeseados para quien los reciba, con mensajes sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual o discriminatorio.
- d) Realizar llamadas, enviar mensajes, notas incógnitas o cualquier elemento gráfico, por cualquier vía, indeseadas y carentes de contexto de consentimiento, con contenido sexual.
- e) Efectuar exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con otra persona, acompañado de acciones de significación sexual no consentida por quien las reciba, por ejemplo, que se imponga a un(a) estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de un(a) académico(a) o trabajador(a) de la Escuela, que para obtener un ascenso se deba destinar tiempo libre a compartir quien tiene un cargo superior, etc.
- f) Obligar a presenciar exhibicionismo.
- g) Obligar a alguien para que tenga contacto o relaciones sexuales con una tercera persona.

#### IV. Conductas discriminatorias, maltrato físico y psicológico y/o denostación de una persona por razones de género, que implique:

- a) Incurrir en actos de exclusión arbitraria, privación, negación o que dificulten el desarrollo de actividades estudiantiles o laborales.
- b) Usar palabras ofensivas y discriminatorias que puedan aludir a una situación de sexo, género, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, estado civil, paternidad, maternidad u otra situación o condición que afecte la dignidad de la persona.
- c) Realizar actos de violencia física o amenazas de ella.

Estas acciones son particularmente delicadas cuando producen en forma directa bajo rendimiento académico o laboral, ausencias, incapacidades, no cumplimiento de los requisitos y exigencias del curso o de las responsabilidades que conlleva su cargo.

#### **Artículo 5. Sujetos y ámbito de aplicación**

El presente Protocolo es aplicable a toda la comunidad universitaria: estudiantado de pregrado, postgrado, postítulo y formación continua, en cualquiera de las modalidades, sea presencial semipresencial o virtual, así como el profesorado, ayudantes, trabajadores(as) y directivos, contratistas, subcontratistas y personal que preste servicios a honorarios, sea que las conductas que se sancionan ocurran dentro o fuera de los recintos de la Universidad de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 21.369 y los alcances de la misma que establezcan los Tribunales de Justicia y los organismos competentes.

Es decir, alcanza a todas aquellas personas que tienen un vínculo funcional con la Universidad y aborda todos los procesos académicos y de gestión.

Tratándose del estudiantado, profesorado, ayudantes y trabajadores(as), se instruirá la investigación disciplinaria correspondiente cuando los hechos denunciados ocurran al

## DECRETO DE RECTORÍA N° 32/2024

interior del campus o fuera de este a propósito de actividades relativas a la labor académica de la Universidad y organizadas por la misma.

Dentro de los recintos de la Universidad, se trate o no de espacios académicos o de investigación, y siempre que intervenga como responsable o como víctima algún(a) académico(a), ayudante, investigador(a), personal administrativo, trabajador(a), personas que desarrollen otras funciones relacionadas con UNIACC, o alguno(a) de sus estudiantes.

También se instituirá la investigación en aquellos casos que se refieran a situaciones ocurridas fuera de las dependencias de la Universidad, sujetas a las siguientes circunstancias:

- a) Trátarse de actividades organizadas y desarrolladas por la Universidad, e intervenga como victimario o como víctima algún(a) académico(a), ayudante, investigador(a), personal administrativo, trabajador(a), personas que desarrollen otras funciones relacionadas con la institución de educación superior, o alguno(a) de sus estudiantes.
- b) Trátarse de actividades organizadas o desarrolladas por uno(a) o más académicos(as), ayudantes o investigadores(as), personal administrativo o trabajador(a) de la institución, e intervengan como responsables o como víctimas algún(a) académico(a), ayudante, investigador(a), personal administrativo o trabajador(a).
- c) Trátarse de actividades organizadas o desarrolladas por uno(a) o más estudiantes, e intervenga como responsable o como víctima algún(a) académico(a), ayudante, investigador(a), personal administrativo o trabajador(a); y
- d) Trátarse de actividades organizadas o desarrolladas por uno(a) o más estudiantes, e intervengan como víctima y como responsable estudiantes de la institución, 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.

### CAPÍTULO III. PRIMERA ATENCIÓN Y RECEPCIÓN DE DENUNCIA

#### Artículo 6. Primera atención, evaluación y derivación

Las personas podrán contactarse o concurrir a la Dirección de Género, Diversidad e Inclusión con el objetivo de poner en conocimiento la o las conductas que puedan ser calificadas de acoso sexual, violencia, violencia en el trabajo y/o discriminación de género de las cuales puedan haber sido víctimas. En esta primera atención, las personas serán escuchadas, informadas de sus derechos, orientadas, acompañadas, derivadas para que reciban atención psicológica y, de corresponder, recibir la denuncia o derivar a la persona denunciante a la Dirección Jurídica para que la estampe en esa unidad.

Los antecedentes de la primera atención y denuncia serán mantenidos en calidad de confidenciales en la Dirección de Género, Diversidad e Inclusión y Dirección Jurídica, respectivamente.

## DECRETO DE RECTORÍA N° 32/2024

### Artículo 7. Personas que pueden denunciar

La persona que se considere afectada por una conducta de acoso sexual, laboral, violencia, violencia en el trabajo o discriminación por razones de género, o quien tuviere conocimiento directo o por una denuncia responsable, podrá presentar la denuncia en la Dirección Jurídica, a través de los canales dispuestos para ello, o bien, de manera presencial, sea de forma escrita o bien de manera verbal, en cuyo caso deberá levantarse un acta, firmada por el(la) denunciante y el(la) Fiscal, o quien reciba la denuncia. Así también, se podrá recibir la denuncia de manera telemática, en cuyo caso también deberá levantarse un acta con el contenido de la denuncia.

Los canales de denuncia serán informados por la Dirección Jurídica, semestralmente.

En caso que, de la denuncia aparezcan hechos constitutivos de delito, al afectado se le informará sobre la posibilidad de entablar denuncia ante el Ministerio Público, en cuyo caso dicha derivación será voluntaria por parte de la persona afectada, sin perjuicio de lo dispuesto en la letra e) del artículo 175 del Código Procesal Penal.

Desde la recepción de la denuncia, la Dirección Jurídica estará facultada para implementar las medidas de protección que amerite, en el más breve plazo, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 13 del presente instrumento.

### Artículo 8. Requisitos de la denuncia

La denuncia deberá realizarse por escrito o de manera verbal, y deberá contener:

- a) Identificación de la persona denunciante.
- b) Identificación de la persona denunciada y/o antecedentes que permitan establecer su identidad.
- c) Correo electrónico institucional de la persona denunciante.
- d) Relato de los hechos denunciados.
- e) Lista de los medios de prueba con los que cuente.
- f) Firma de la persona denunciante.

### Artículo 9. Recepción de la denuncia

Preferentemente, la denuncia deberá realizarla la persona denunciante de manera presencial, sin embargo en casos especiales, en los cuales no sea posible o factible, la denuncia podrá ser remitida vía correo electrónico a [denuncias@uniacc.cl](mailto:denuncias@uniacc.cl) y en caso de violencia en el trabajo a [denunciasacoso@uniacc.cl](mailto:denunciasacoso@uniacc.cl)

La oficina en la que se entrevistará al afectado será privada, sin acceso a terceros y bajo obligación de discreción de quien reciba la denuncia.

La Dirección Jurídica adoptará todas las medidas necesarias para mantener la privacidad y discreción de la denuncia, y evitará, en lo posible, la revictimización de la víctima,

## DECRETO DE RECTORÍA N° 32/2024

personas denunciantes o testigos durante la investigación y sanción de estas conductas. Así también, como el resguardo de los datos personales de conformidad a lo establecido en la Ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada.

Se informará a la víctima, personas denunciantes o testigos que las entrevistas serán videograbadas, con la finalidad de evitar la reiteración innecesaria e injustificada de su relato de los hechos. Sin perjuicio de ello, cualquiera de ellos podrá rehusarse, negándose a la videograbación de su entrevista.

La persona denunciante será informada que, de solicitarse, su identidad y denuncia serán reservadas hasta la formulación de cargos, si correspondiere.

La persona denunciante podrá solicitar que la denuncia sea recibida por un trabajador(a) distinto del asignado originalmente, debiendo señalar la razón por la que solicita el cambio. En la medida que esto sea factible y existan razones justificadas, se accederá a lo solicitado.

Posteriormente, si se cumplen los requisitos enunciados en el artículo 8 precedente. En este caso, la Dirección Jurídica emitirá la correspondiente Resolución para dar curso a la investigación.

### **Artículo 10. Registro de denuncias**

La Dirección Jurídica como unidad receptora principal de las denuncias, deberá mantener un registro de éstas, sea que se instruya o no un procedimiento disciplinario.

La referida Dirección contará con un sistema de registro de las personas que han sido sancionadas al amparo de este Protocolo, así como de los procedimientos instruidos, así también una vez que se determine una sanción, dicha Dirección comunicará a la Dirección de Procesos Académicos y Titulación la circunstancia de encontrarse afirme dicha sanción a fin de que proceda al registro de ella en el sistema académico de la Universidad. Dicho registro mantendrá sus efectos y vigencia, de acuerdo a lo que determine la resolución que la imponga.

Este registro deberá ser mantenido en estricta reserva, solo pudiendo ser divulgado por orden de Tribunal Competente, Ministerio Público o autoridad ministerial que corresponda de acuerdo a la legalidad vigente.

### **Artículo 11. Medidas de protección**

En casos graves y/o calificados, la Dirección Jurídica, al recibir una denuncia y en cualquier momento durante la tramitación del procedimiento estará facultada para implementar medidas de protección, las que serán comunicadas a la autoridad académica o administrativa que corresponda, con carácter urgente y preventivo.

En la aplicación de las medidas referidas deberán respetarse los derechos de ambas partes. La solicitud deberá ser siempre fundada, proporcional y progresiva en relación a la gravedad de la conducta denunciada y al riesgo efectivo para la seguridad de las partes, la

## DECRETO DE RECTORÍA N° 32/2024

investigación y la Universidad. En todo momento se deberá resguardar la seguridad de la persona denunciante.

### 1.- Respetto de las y los trabajadores(as) o directivos:

- a) Solicitar por escrito, a la persona denunciada, y sin que ello implique un juicio anticipado sobre la denuncia, abstenerse de toda conducta que pueda perturbar a la persona denunciante.
- b) Prohibición de contacto entre las partes involucradas por un tiempo determinado.
- c) Adecuaciones laborales según corresponda, dentro del marco reglamentario que rige las relaciones laborales.
- d) Otras que se estimen procedentes.

### 2.- En cuanto a los(as) estudiantes:

- a) Otorgar facilidades académicas a la persona denunciante por un plazo determinado, incluidas adecuaciones curriculares. Las acciones que tomen las unidades académicas deben velar por el respeto a la dignidad de la persona denunciante y su derecho a la educación de acuerdo a las necesidades de cada unidad.
- b) Eximir de la obligación de asistir a clases de la parte denunciante, la cual podrá solicitar a la unidad académica otras facilidades que le permitan cumplir con sus responsabilidades, por un plazo determinado.
- c) Reubicar a la parte denunciada, ya sea de curso, grupo, de acuerdo al tipo de actividad que corresponda, según su plan de estudios y en la medida que esto sea posible.
- d) Solicitar por escrito, a la persona denunciada, y sin que ello implique un juicio anticipado sobre la denuncia, abstenerse de toda conducta que pueda perturbar a la persona denunciante.
- e) Prohibición de contacto entre las partes involucradas, por un plazo determinado.
- f) Cierre anticipado del semestre u otras acciones que la Dirección Jurídica en conjunto con la unidad académica estime como pertinente.
- g) Suspensión temporal de la condición de estudiante de la persona denunciada por acoso sexual, violencia, violencia en el trabajo o discriminación de género, en casos excepcionales y debidamente fundados.

## CAPÍTULO VI. INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

### Artículo 12. Unidad de investigación especializada

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 3° inciso 4° de la Ley N° 21.369 la unidad especializada a cargo de la investigación y proposición de sanciones será la Unidad de Investigaciones Especializada en acoso sexual, violencia y discriminación de género, dependiente de la Dirección Jurídica.

## DECRETO DE RECTORÍA N° 32/2024

El(la) Fiscal será designado(a) por el(la) Director(a) Jurídico(a) y en casos calificados, por el(la) Secretario(a) General. Así también, se podrá optar por requerir los servicios de un tercero externo o nombrar a otro(a) trabajador(a) de la Universidad, para desarrollar el procedimiento disciplinario correspondiente, en consideración a la complejidad de la investigación, las personas involucradas u otras necesidades del buen funcionamiento de la Universidad.

El(la) Fiscal, si lo estima pertinente podrá nombrar un(a) actuario(a).

### **Artículo 13. Resolución que da inicio a investigación**

La Resolución que ordene instruir el correspondiente procedimiento, deberá contener los hechos que deban ser investigados y la designación del (de la) Fiscal que estará a cargo de la investigación.

Los plazos establecidos en el presente Protocolo serán siempre comunes y de días hábiles. Para estos efectos, se considerarán inhábiles los sábados, domingos, festivos y los feriados académicos, de acuerdo con el decreto de rectoría que fije el calendario académico para cada año.

En caso que, durante la investigación se revelen nuevos hechos que puedan ser constitutivos de infracción disciplinaria y que no estuviesen contemplados dentro de la resolución original, se podrá dictar una nueva resolución para que se realice una nueva investigación o bien se amplíen los hechos a investigar en la investigación ya iniciada.

La facultad de iniciar una nueva investigación o de ampliar los hechos investigados corresponderá a la Dirección Jurídica y la ejercerá discrecionalmente, en casos calificados corresponderá a la Secretaría General.

### **Artículo 14. Reglamentación aplicable para cada estamento**

#### **a) Estudiantes:**

- Iniciada la investigación disciplinaria mediante la dictación de la Resolución del (de la) Director(a) Jurídico(a) o Secretario(a) General, se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Disciplina de Estudiantes y en el presente Protocolo, para el caso que el sujeto activo y pasivo tenga la calidad de estudiante, pudiendo aplicarse el procedimiento disciplinario simplificado, concentrado o normal.
- En caso que la persona denunciada sea un(a) estudiante, se aplicará el Reglamento de Disciplina de Estudiantes, en conjunto con este Protocolo.
- Tratándose de denuncias interpuestas por estudiantes en contra de algún miembro de la comunidad universitaria, se aplicará el Reglamento Aplicable a Procedimientos Investigativo, en conjunto con este Protocolo.

## DECRETO DE RECTORÍA N° 32/2024

### b) Trabajadores(as):

- Iniciada la investigación disciplinaria mediante la dictación de la Resolución del (de la) Director(a) Jurídico(a) o del Secretario(a) General, se estará a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, para el caso de que el sujeto activo y pasivo tenga la calidad de trabajador(a) y la denuncia se refiera a una conducta de acoso sexual laboral, establecido en el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo.
- Para el caso del trabajador(a) que incurra en una conducta de violencia o discriminación de género en contra de otro trabajador(a), se aplicará el Reglamento Aplicable a Procedimientos Investigativos, en conjunto con este Protocolo en lo que corresponda.
- Tratándose de infracciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género de un trabajador(a), en contra de un(a) estudiante, se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Disciplina de Estudiantes, en conjunto con este Protocolo en lo que corresponda.
- Tratándose de infracciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género de un(a) trabajador(a), en contra de un(a) académico(a) o prestadores de servicios a honorarios, contratista, subcontratista u otra persona vinculada a la Universidad que no tenga calidad de trabajador(a), se estará a lo dispuesto en el Reglamento Aplicable a Procedimientos Investigativos, en conjunto con este Protocolo en lo que corresponda.

- c) Aquellas personas vinculadas a la Universidad mediante contratos de prestación de servicios o convenios, contratistas, subcontratistas, que efectúen alguna de las conductas sancionadas por la Ley N° 21.369 en contra de algún trabajador(a), académico(a) o prestadores(as) de servicios a honorarios, contratista, subcontratista u otras personas ligadas a la Universidad, se les aplicará el Reglamento Aplicable a Procedimientos Investigativos, el presente Protocolo en lo que corresponda y el respectivo contrato o convenio, que incorpora la obligación del prestador de cumplir con las disposiciones de la citada Ley.

Todo lo anterior, sin perjuicio de las multas, sanciones contractuales y eventuales denuncias o acciones por responsabilidad civil o penal que procedan sobre los hechos que los involucren en su condición de contraparte contractual.

En caso de que no sea posible, a priori, determinar el estamento al que pertenece el presunto infractor(a), se aplicará el Reglamento Aplicable a Procedimientos Investigativos, en conjunto con este Protocolo en lo que corresponda.

### **Artículo 15. Deber especial de los(as) académico(as)**

Atendida la especial función que desarrollan académicos(as) y sus ayudantes, se considera un deber sustancial a su función el de objetividad. En ese sentido, académicos(as) y ayudantes de los mismos, deben guardar el máximo de seriedad en el desarrollo de sus funciones, manteniendo la formalidad en el trato y en sus comunicaciones, ajustándose a instancias meramente académicas y evitando interacción impropia.

### Artículo 16. Principios

En conformidad con los principios generales del derecho, se garantizará:

- a) Tratar al (a la) denunciante y al (a la) denunciado(a) y a toda persona que intervenga en la investigación con respeto y dignidad.
- b) Tratar el asunto con seriedad.
- c) La confidencialidad, que implica el deber de las instancias, las personas representantes, las personas que comparecen a testificar, las partes y cualquier otra persona que tenga conocimiento de los hechos denunciados o que intervenga en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer el contenido de la denuncia ni la identidad de las personas denunciantes ni de las personas denunciadas.
- d) El principio pro víctima, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará a favor de la víctima.
- e) Los procedimientos de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género deberán cautelar el principio de la no revictimización y principio de la no victimización secundaria de la parte denunciante.
- f) La investigación y fallo deberán efectuarse con perspectiva de género.
- g) La investigación, ya sea que se trate de situaciones que afecten a estudiantes, trabajadores(as), autoridades, prestadores de servicios, contratistas o subcontratistas, atendida su naturaleza y características, deberá realizarse en el más breve plazo, otorgándole urgencia y prioridad a su tramitación y conclusión.
- h) Se cautelaré el principio de separación, cuya exigencia radica en que las funciones de implementación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género se encuentre radicada en una unidad diferente de aquella que tenga asignada las funciones de investigar y sancionar dichas conductas.
- i) Se precaverá el principio de independencia, que apunta a garantizar la imparcialidad y objetividad de que deben gozar los órganos institucionales responsables de la investigación y sanción respecto de las conductas previstas en la Ley N° 21.369.
- j) Al (a la) denunciado(a) se le asegura un debido proceso, lo que incluye el derecho a conocer oportunamente la denuncia y los antecedentes que obran en la investigación, el derecho a realizar sus descargos y aportar pruebas en su favor, el derecho a que la resolución sea revisada y, en general, la garantía de una investigación objetiva.
- k) La parte denunciante o denunciada y cualquier otra persona que haya comparecido como testigo en los presentes procedimientos, no podrán sufrir por ello perjuicio personal indebido en su empleo o en sus estudios. Si esto ocurriese, podrá denunciarlo ante la Secretaría General, la que recomendará a las autoridades universitarias las medidas pertinentes, tanto para que cese el perjuicio personal, como para que se sancione a quien está causando o permitiendo el perjuicio.
- l) No se tolerarán amenazas o actos de represalia en contra de ninguna persona que da a conocer conductas contrarias al presente protocolo o que colabora en su investigación. Dichas amenazas o actos de represalia constituirán una infracción grave a la normativa de la Universidad.
- m) Principio de oportunidad, esto es, la facultad de no iniciar una investigación o bien de abandonarla, cuando se trata de hechos que no revistan carácter de gravedad,

## DECRETO DE RECTORÍA N° 32/2024

o bien, cuando hayan hechos que hagan innecesaria su continuación, así como la posibilidad de adoptar una salida alternativa.

### **Artículo 17. Citaciones**

El(la) Fiscal citará a la parte denunciada a una audiencia. Si éstos fueren más de uno y la buena marcha del procedimiento lo aconseja, el(la) Fiscal podrá fijar más de una audiencia, las que se realizarán los días hábiles siguientes, fijándose el orden en que deben concurrir los involucrados.

La citación deberá realizarse al correo electrónico institucional. En caso que, la citación no sea contestada, en dos ocasiones, se prescindirá de dicha citación.

En el caso que la citación corresponda al denunciante, efectuada la citación en dos ocasiones distintas, éste se tendrá por no presentada, a menos que justifique su inasistencia con motivos fundados.

Las personas denunciadas deberán ser oídas en todo caso y su no comparecencia constituirá una presunción grave en su contra, tratándose del (de la) inculpado(a), a menos que exista impedimento justificado para su no comparecencia, así calificado por el(la) Fiscal, en cuyo caso se fijará un nuevo día para la audiencia.

### **Artículo 18. Recusación**

Citada la parte denunciada a declarar ante el(la) Fiscal por primera vez, podrá(n) dentro de segundo día formular los motivos de recusación que pudiere tener contra éste.

La solicitud de recusación será presentada al (a la) Secretario(a) General, quien resolverá dentro del plazo de dos días hábiles contados desde su presentación. En caso de ser acogida, en la misma Resolución que lo declare se designará un(a) nuevo(a) Fiscal.

Las notificaciones se harán por correo electrónico institucional.

### **Artículo 19. Objetividad y reserva de la investigación**

El(la) Fiscal gozará de amplias facultades para realizar la investigación, debiendo averiguar con igual celo aquellas circunstancias que puedan comprometer o agravar, atenuar o eximir de responsabilidad al o los involucrados.

Igualmente, el(la) Fiscal estará facultado para citar a cualquier miembro de la comunidad universitaria con el objeto de que preste declaración y colabore con la investigación. Dicha citación se realizará al correo electrónico institucional. La que, practicada en dos ocasiones distintas, sin contar con respuesta del citado, se prescindirá de su citación.

En caso de impedimento grave para concurrir a prestar declaración, calificado así por el(la) Fiscal, se suspenderá la citación y se fijará un nuevo día y hora para efectuar la diligencia,

## DECRETO DE RECTORÍA N° 32/2024

en el plazo más breve posible. Si la persona citada no comparece a esta nueva citación, el procedimiento continuará sin su declaración.

El expediente será mantenido en reserva mientras dure la etapa de investigación y hasta la eventual formulación de cargos.

Notificados válidamente los cargos, el expediente dejará de ser reservado para la parte denunciada.

En caso de violación del deber de confidencialidad y que se verifique alguna filtración del expediente investigativo, ésta será considerada una sanción gravísima, pudiendo disponerse desde suspensión por más de sesenta días, pasando por la suspensión de uno o dos semestres y hasta la expulsión de la Universidad.

### **Artículo 20. Medidas cautelares adoptadas por el(la) Fiscal**

El(la) Fiscal, de oficio o a petición de parte, podrá adoptar las medidas cautelares que estime pertinentes, ya sea de carácter permanente o temporal, de acuerdo a la gravedad de la acusación y los antecedentes recabados en la investigación.

Las medidas cautelares decretadas por el(la) Fiscal tienen como fin el resguardar la integridad física o psicológica y los derechos de las personas afectadas o la eficacia del proceso de investigación, cuando existan antecedentes de que están en riesgo. Estas medidas pueden restringir ciertos derechos de las personas denunciadas, por lo cual deben ser fundadas y aplicadas de manera gradual, pudiendo mantenerse hasta la emisión del informe final.

Estas medidas son esencialmente revocables o modificables de acuerdo al mérito del proceso, la cesación o modificación de estas medidas se podrá hacer de oficio o a petición de cualquiera de las partes involucradas.

En este contexto, el(la) Fiscal estará facultado para adoptar, entre otras de igual naturaleza, las siguientes medidas cautelares:

- a) Suspensión de funciones o reubicación temporal de la persona denunciada, según corresponda, por un plazo de hasta tres meses prorrogables por igual periodo.
- b) La inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, respecto de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género.
- c) No autorizar el ingreso de los(las) estudiantes o académicos(as) a clases.
- d) Prohibición de asistencia a determinadas actividades o a determinados recintos universitarios.
- e) Cancelación de inscripción o de participación en determinadas asignaturas o actividades universitarias.
- f) La suspensión temporal de la condición de estudiante.

## DECRETO DE RECTORÍA N° 32/2024

### **Artículo 21. Remisión de antecedentes a la justicia ordinaria**

Si durante el transcurso de la investigación llegare a determinarse que los hechos pueden ser constitutivos de delito, el(la) Fiscal deberá ponerlos en conocimiento del (de la) Director(a) Jurídico(a) y recomendar la remisión de los antecedentes a la Justicia Ordinaria.

### **Artículo 22. Apreciación de la prueba**

Todos los hechos que resulten pertinentes para la adecuada resolución del conflicto podrán ser probados por cualquier medio producido en conformidad al presente protocolo y la prueba se apreciará en conciencia.

### **Artículo 23. Formulación de cargos**

Agotada la investigación, el(la) Fiscal deberá formular cargos, o si no hay mérito suficiente para ello, proponer el archivo del caso.

En caso que el(la) Fiscal estime procedente recomendar el archivo, deberá poner los antecedentes del caso en conocimiento del (de la) Secretario(a) General quién deberá pronunciarse acerca de su procedencia.

Si el(la) Fiscal estima pertinente formular cargos, deberá notificar dicha Resolución al o las personas indagadas, mediante correo electrónico institucional, dejándose constancia en el expediente.

Una vez que la investigación concluya y se notifiquen los respectivos cargos al o las personas indagadas el expediente dejará de ser reservado sólo para el(la) denunciado(a), de manera tal que a contar de ese momento podrá tener acceso a las piezas de la investigación, sin perjuicio de mantenerse los deberes de confidencialidad de los intervinientes.

### **Artículo 24. Descargos y prueba presentada por la persona indagada**

En caso de que se formulen cargos y estos sean notificados válidamente, la parte denunciada o investigada dispondrá de un plazo de 3 días hábiles, prorrogable por solicitud fundada por una sola vez por otros tres días hábiles, para que remita sus descargos los que podrán incluir, su versión de los hechos, alegaciones, defensas y los medios de prueba en que estos descargos se funden.

En caso de que el(la) indagado(a) solicite diligencias probatorias se abrirá un término probatorio de 5 días hábiles para que rinda la prueba o se ejecuten las diligencias requeridas. Las diligencias probatorias podrán ser desechadas por el(la) Fiscal en caso de no ser pertinentes o ser simplemente diligencias dilatorias, siempre respetándose los principios del debido proceso señalados en este Protocolo y en el reglamento aplicable a cada caso.

## DECRETO DE RECTORÍA N° 32/2024

### Artículo 25. Informe del (de la) Fiscal

Formulados los descargos o rendida la prueba, en su caso, o habiéndose cumplido el plazo para su presentación sin que se hubiesen presentado, el(la) Fiscal emitirá su Informe. El informe deberá contener la fecha de su dictación; la relación de los hechos investigados; la determinación de si éstos constituyen infracción y cómo se ha llegado a comprobarlo; la individualización del o las personas indagadas y su grado de participación en los hechos; las circunstancias atenuantes o agravantes que concurren a determinar la responsabilidad, según corresponda; las conclusiones a las que llegue según el mérito de los antecedentes reunidos; y la proposición de las sanciones, salidas alternativas o el archivo, que a su juicio procedan.

Hecho lo anterior, el(la) Fiscal enviará el expediente completo a la Dirección Jurídica o a la Secretaría General, según corresponda.

El(la) Director(a) Jurídico(a) o el(la) Secretario(a) General, en su caso, revisará el Informe del (de la) Fiscal y podrá ordenar corregir todo vicio del procedimiento que aparezca de manifiesto. Igualmente, podrá ordenar reabrir la investigación a fin de completarla, si lo estima pertinente, ya sea por el(la) mismo(a) Fiscal o designando uno nuevo para dichos efectos. Así también, podrá aprobar el informe del (de la) Fiscal aplicando su propuesta, según sea el caso.

### Artículo 26. Salidas Alternativas

Ante la eventualidad que los hechos investigados sean calificados por la Dirección Jurídica como **hechos leves**, o su comisión conste por algún medio de manera fidedigna, o bien estos hayan sido percibidos por medio de la observación directa de la falta por parte de alguna autoridad universitaria, en este caso, el (la) Fiscal podrá proponer una salida alternativa a la sanción.

Asimismo, cuando se trate de hechos **menos graves**, calificados así por la Dirección Jurídica, o bien la comisión de esos hechos conste por algún medio de manera fidedigna, o ellos sean constatados por medio de la observación directa por parte de alguna autoridad universitaria, en este caso, el (la) Fiscal podrá proponer una salida alternativa a la sanción, la que tendrá por fin mejorar el clima universitario o laboral y mejorar el entendimiento entre los involucrados.

Para poder acceder a una medida alternativa, el(la) denunciado(a) deberá contar con la calificación de los hechos que realice Dirección Jurídica, irreprochable conducta anterior respecto de hechos graves y gravísimos, y, además, cumplir con la condición de no haber sido objeto de otros procedimientos disciplinarios durante el plazo de un año.

Serán consideradas salidas alternativas, entre otras, las siguientes:

- a) Entrega de disculpas escritas, privadas o públicas.
- b) Estrategias de intervención tendientes a reestablecer el entorno en que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, la violencia, violencia en el trabajo o la discriminación de género.

## DECRETO DE RECTORÍA N° 32/2024

- c) Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia, violencia en el trabajo o la discriminación de género, ya sea en relación con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general en la Universidad.

### Artículo 27. Fallo

Encontrándose la investigación en estado de resolverse, y de acuerdo con el mérito de los antecedentes, el (la) Secretario(a) General deberá dictar Resolución dentro del plazo de cinco días hábiles, adoptando alguna de las siguientes medidas:

- a) Archivar definitivamente la investigación, si estima que no procede aplicar sanción alguna o por aplicación del principio de oportunidad.
- b) Suspensión de la investigación, en el caso que existan diligencias que, por razones de fuerza mayor no puedan realizarse actualmente.
- c) Aplicar alguna de las sanciones establecidas en el respectivo reglamento, de acuerdo a las circunstancias particulares que se aprecien en cada caso.
- d) Aplicación una salida alternativa a la sanción, en caso de ser procedente.

Para determinar la extensión de la sanción que corresponda aplicar, deberá tenerse en consideración, en cada caso, la naturaleza de la falta cometida, su número y las circunstancias agravantes y atenuantes que concurran a configurar la responsabilidad del (de la) indagado(a), así como sus informes académicos, profesionales o laborales, antecedentes sobre su conducta anterior, la colaboración prestada en el esclarecimiento de los hechos denunciados, entre otros, procurando que exista la debida proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción aplicada.

### Artículo 28. Atenuantes de responsabilidad

En la determinación de sanciones se deberá considerar especialmente la existencia de circunstancias atenuantes de responsabilidad, entre ellas:

- a) Si la conducta anterior de la persona indagada ha sido irreprochable.
- b) Si el(la) indagado(a) ha procurado con celo reparar el mal causado o impedir sus ulteriores perniciosas consecuencias.
- c) Si pudiendo eludir su responsabilidad en este proceso por medio de destrucción de evidencias u ocultación fraudulenta de las mismas, el(la) indagado(a) se ha auto denunciado y reconocido su responsabilidad respecto de las infracciones establecidas en la Ley N° 21.369.
- d) Si el(la) indagado(a) ha colaborado sustancialmente al esclarecimiento de los hechos.
- e) Podrán considerarse como atenuantes las medidas de reparación del artículo 35 letras a), b) o c).

## DECRETO DE RECTORÍA N° 32/2024

### **Artículo 29. Agravantes de responsabilidad**

En la determinación de sanciones se deberá considerar especialmente la existencia de circunstancias agravantes de responsabilidad, entre ellas:

- a) Haber sido sancionado anteriormente por ofensas de la misma especie.
- b) Incurrir en amenazas o tomar represalias en contra de la persona denunciante o testigos de los hechos objeto de la investigación.
- c) Haber incumplido con alguna de las medidas de protección o precautorias decretadas durante la investigación.
- d) Haber realizado filtraciones de ciertas piezas del expediente investigativo o del expediente completo.
- e) Haber realizado publicaciones en redes sociales alusivas al proceso indagatorio.

### **Artículo 30. Notificación del fallo**

El fallo del (de la) Secretario(a) General será notificado al o los afectados y a las áreas involucradas por correo electrónico institucional.

### **Artículo 31. Recursos**

La Resolución que imponga una sanción será apelable fundadamente ante la instancia correspondiente, en el plazo que indique el respectivo reglamento, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 16 del presente instrumento.

### **Artículo 32. Resolución que recae sobre la apelación**

La Resolución que recaiga sobre las apelaciones podrá mantener, revocar o modificar la sanción aplicada en primera instancia por el(la) Secretario(a) General.

### **Artículo 33. Resolución final y notificación**

Tramitada la Resolución que pone término al procedimiento respectivo, se procederá a la notificación de ella a las partes intervinientes y a todas las unidades involucradas.

En caso de que se sancione a un trabajador(a) de la Universidad, Dirección Jurídica informará a Secretaría General, a la Dirección de Género, Diversidad e Inclusión y a la Dirección de Gestión de Personas para que se incorpore el resultado de la investigación en el expediente correspondiente.

En el caso que exista una sanción a un(a) estudiante, Dirección Jurídica informará a Secretaría General, Dirección de Género, Diversidad e Inclusión, Dirección de Procesos

## DECRETO DE RECTORÍA N° 32/2024

Académicos y Titulación. Vicerrectoría Académica y a la Unidad Académica correspondiente para que se haga efectiva la sanción y el registro de ella en su expediente.

Tratándose de un prestador de servicios, contratistas o subcontratistas se informará a la Dirección de Género, Diversidad e Inclusión, a la Dirección de Gestión de Personas y/o a la Dirección de Administración, para que se efectiva la sanción y el registro de ella en el expediente correspondiente.

El registro histórico de los sancionados será reservado y custodiado, y sólo podrá ser revelado por orden del Ministerio Público, los Tribunales de Justicia o la autoridad ministerial o fiscalizadora que corresponda.

### **Artículo 34. Medidas de apoyo a las víctimas**

La víctima, parte denunciada y/o miembros de la comunidad universitaria afectados por los hechos denunciados podrán solicitar en cualquier momento y de manera gratuita, contar con atención psicológica de urgencia en la Dirección de Vida Universitaria de UNIACC, en el caso que corresponda, y/o por personas o instituciones externas con las que exista convenio institucional para estos fines, sean estas públicas o privadas, a través del Centro de Atención Psicológica. A su vez, la Dirección de Género, Diversidad e Inclusión tomará, en la medida de lo posible, las acciones necesarias para que éstos, especialmente la víctima, logren superar el daño causado a raíz de la vivencia de situaciones de acoso sexual, violencia, violencia en el trabajo y discriminación por razones de género, a través de la implementación de programas de apoyo en conjunto con otras áreas de la Universidad.

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, mediante las respectivas derivaciones.
- c) Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención para las víctimas y la comunidad universitaria afectada, dentro de la Universidad.
- d) Realizar acciones de vinculación y coordinación con programas o instituciones externas, sean estas públicas o privadas, con objeto de brindar apoyo psicológico, médico, social y jurídico gratuito a las víctimas y a los miembros de la comunidad educativa afectados.
- e) Realizar actividades tendientes a ayudar a las personas afectadas por conductas de acoso sexual, violencia, violencia en el trabajo y discriminación de género en la restauración y/o fortalecimiento de sus redes y vínculos con su entorno directo, considerando especialmente la familia, las amistades y compañeras(os) de carrera.

## DECRETO DE RECTORÍA N° 32/2024

### Artículo 35. Medidas de reparación

Las formas de reparación serán evaluadas tomando en cuenta las necesidades de las personas que han sufrido el daño, examinando la propia solicitud de la persona reclamante, y evaluación profesional de la Dirección de Género, Diversidad e Inclusión.

Serán consideradas medidas de reparación, entre otras, las siguientes:

- a) La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado por parte del responsable.
- b) Entrega de disculpas escritas, privadas o públicas.
- c) Adscribirse a cursos o programas de educación en materia de prevención del acoso sexual, violencia o discriminación de género.
- d) 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 su situación original.
- e) Estrategias de intervención tendientes a reestablecer el entorno en que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, la violencia o la discriminación de género.
- f) Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o la discriminación de género, ya sea en relación con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general en la Universidad.

Las medidas de reparación académica deberán contar siempre con la aprobación de la Vicerrectoría Académica o Dirección de Investigación, Postgrado y Educación Continua, según corresponda.

Según sea el caso, las medidas de reparación podrán ser acordadas entre el responsable y la víctima, o bien, decretarse en el fallo que resuelva el procedimiento iniciado a través de la denuncia de acoso sexual, violencia o discriminación de género.

### Artículo 36. Seguimiento al proceso y entrega de información

La Dirección de Género, Diversidad e Inclusión podrá canalizar al (a la) Fiscal las solicitudes de entrega de información generales que, en cualquier momento, puedan efectuar las personas denunciantes y denunciadas.

Será responsabilidad exclusiva del (de la) Director(a) Jurídico(a) retroalimentar a los involucrados respecto del estado de la investigación así como las principales acciones realizadas, resguardándose, en todo caso el desarrollo y avance de la investigación y sus fines.

### Artículo 37. Sobre las acciones de auto tutela o represalias colectivas

Conforme a la ley chilena y los tratados internacionales vigentes y ratificados por Chile, se deben evitar las acciones de auto tutela y venganza colectiva, debiéndose dejar la investigación en manos de las autoridades, comprobación y sanción de todo tipo de

## DECRETO DE RECTORÍA N° 32/2024

infracciones respetando el principio de presunción de inocencia y del debido proceso para todas las personas.

Es por lo anterior, que en UNIACC están prohibidas todas las acciones extra reglamentarias tales como campañas de difamación, funas, tomas de oficinas y dependencias de la Universidad.

La infracción a la prohibición señalada en el párrafo anterior será considerada una infracción gravísima a la normativa interna aplicable a cada estamento y, en vista del peligro que estas conductas implican para el debido proceso y el espíritu de la Universidad, podrá acarrear medidas expulsivas a los involucrados, causal de terminación de contrato y despido sin indemnización y/o denuncia ante el Ministerio Público en su caso.

### CAPÍTULO V.- DISPOSICIONES FINALES

#### **Artículo 38.- Plazo para interponer la denuncia**

La parte denunciante tendrá un plazo máximo de 2 años para poner en conocimiento de la autoridad, a través de la denuncia respectiva, los hechos cuya prevención, sanción y reparación regula este Protocolo, plazo que se contará a partir del hecho constitutivo de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género.

Sin perjuicio de lo anterior, para efectos probatorios, se sugiere que la denuncia se efectúe dentro de 30 días contados desde la ocurrencia del hecho o desde que se tomó conocimiento de los mismos.

#### **Artículo 39. Actividades informativas, formativas, de educación y prevención**

La Rectoría podrá arbitrar acciones dirigidas a difundir la temática del Protocolo, y de esta manera, evitar la ocurrencia de situaciones constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, como por ejemplo:

- a) Realizar campañas permanentes de sensibilización e informativas referidas a los modelos de prevención y sanción, en el marco de la Ley N° 21.369.
- b) Organizar foros, charlas, cursos, conversatorios y mesas de discusión sobre acoso sexual, violencia y/o discriminación de género.
- c) Desarrollar programas permanentes de capacitación y especialización dirigidos a la comunidad universitaria, sobre estas temáticas.
- d) Incorporación de temáticas de género y derechos humanos en las actividades de inducción dirigidas al estudiantado, profesorado y trabajadores(as) de la Universidad.
- e) Incorporación de temáticas de derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes curriculares.
- f) Estrategias de comunicación para dar a conocer a la comunidad universitaria las políticas, protocolos y reglamentos en contra del acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de género.

## DECRETO DE RECTORÍA N° 32/2024

### **Artículo 40. Aplicación supletoria**

Para todo lo no regulado expresamente en este Protocolo, se aplicarán, supletoriamente, las disposiciones del Decreto de Rectoría N° 25/2022 del 12 de septiembre de 2022, que aprueba el Reglamento Aplicable a Procedimientos Investigativos.

### **Artículo 41. Sanción por denuncias falsas**

Quien denuncie alguna forma de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación arbitraria falsa, podrá incurrir, cuando así se determine, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según lo establece el Código Penal, pudiendo ser sancionado además de conformidad a la falta disciplinaria que se acredite, habida cuenta de que la Universidad UNIACC tiene el deber de cautelar el debido proceso y sancionar el ejercicio de la fuerza o auto tutela.

Además de lo anterior, y conforme a la ley, quien realice denuncias falsas y/o maliciosas también podrá incurrir en responsabilidad civil.

### **Artículo 42. Efectos**

Las disposiciones contenidas en el presente Protocolo sólo se aplicarán a los hechos ocurridos con posterioridad a su entrada en vigencia.

### **Artículo 43. Potestad reglamentaria de la Universidad**

La Universidad se reserva el derecho de reglamentar, normar e instruir a los diferentes estamentos de esta casa de estudios, sobre cualquier materia propia de la institución y que no se encuentre consignada en los cuerpos reglamentarios vigentes. Al mismo tiempo, se reserva el derecho de modificar los cuerpos normativos existentes, toda vez que ello conlleve a una optimización del proceso, destinado a cumplir con los fines, propósitos, objetivos y metas trazadas por la Universidad.

### **Artículo 44. Aplicación y situaciones no previstas**

La correcta aplicación del presente Protocolo será responsabilidad del (de la) Secretario(a) General y del (de la) Rector(a).

Las situaciones no previstas en este texto normativo, así como las discrepancias o dudas que se suscitaren en la interpretación de sus disposiciones y su relación y primacía sobre otros reglamentos, serán resueltas por el(la) Rector(a).”

2. **DERÓGASE** el Protocolo Institucional de Prevención, Investigación, Sanción y Reparación frente al Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género en la Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación- UNIACC,

**DECRETO DE RECTORÍA N° 32/2024**

aprobado mediante Decreto de Rectoría N°26/2022 de fecha 12 de septiembre de 2022 y cualquier otro cuerpo normativo que se refiera a esta misma materia dictado con anterioridad a esta fecha.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.**

  
  
**KARIN CHINCHÓN OSORIO**  
**SECRETARIA GENERAL**

  
  
**NICOLÁS CUBILLOS SIGALE**  
**RECTOR**