



“PROTOCOLO DE ACTUACION ANTE DENUNCIAS SOBRE ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACION ARBITRARIA EN UVM”

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Del Compromiso Institucional: La Universidad Viña del Mar, en cumplimiento con las leyes del Estado relacionadas con el acoso sexual, la Ley contra la discriminación, el Código del Trabajo y el Código Penal, se ha comprometido con la tarea de erradicar todo tipo de acoso sexual y discriminación arbitraria velando por el respeto y la dignidad de las personas que trabajan y estudian en ella.

En virtud de lo anterior, la Universidad Viña del Mar se compromete a:

- a) Promover y cautelar el derecho de todas las personas, sin discriminación, al goce y ejercicio de sus derechos y libertades para desarrollarse, ya sea trabajando o estudiando en un medio de respeto y dignidad.
- b) Evitar que cualquier integrante de la comunidad UVM -ya sea por nacimiento, integrante de pueblo originario, sexo, religión, opinión, orientación o identidad sexual o cualquier otra condición personal o social- sea sometido a tratos degradantes ni sometido a situaciones que vulneren sus derechos.
- c) Sensibilizar a toda la comunidad universitaria sobre el procedimiento a seguir ante eventuales conductas de acoso sexual o discriminación, velando tanto por la integridad de las personas, como por el debido proceso.
- d) Enfatizar que es responsabilidad de cualquier integrante de la comunidad UVM denunciar todo tipo acto que atente contra la dignidad de las personas, de cumplir con las disposiciones establecidas en sus reglamentos y de colaborar permanentemente en la prevención de éstas.

Artículo 2.- Objetivo: la Universidad Viña del Mar, establece como objetivos del presente protocolo:

- a) Sistematizar una normativa institucional que prevenga, investigue y sancione toda conducta de acoso sexual y/o discriminatoria, protegiendo la dignidad de las personas, y garantizando que la comunidad universitaria conviva en un clima académico,

estudiantil y laboral basado en los principios constitucionales del respeto a la dignidad, la libertad, el trabajo, la igualdad y el respeto mutuo; propendiendo al desarrollo académico, laboral y profesional libre de toda discriminación y violencia.

- b) Institucionalizar un procedimiento que permita recibir, examinar, investigar y resolver las denuncias realizadas por acoso sexual o conductas de discriminación arbitraria.

Artículo 3.- Ámbito de aplicación: Las normas contenidas en el presente Protocolo se aplican a situaciones constitutivas de acoso sexual y discriminación arbitraria ocurridas entre miembros de la comunidad UVM, entendiendo por tales a los trabajadores (as), estudiantes y terceros vinculados con la Universidad – que no se encuentren reguladas en otros cuerpos normativos y que se producen o manifiestan en el contexto de las actividades universitarias desarrolladas dentro o fuera de sus dependencias.

Artículo 4.- De las definiciones de acoso sexual y discriminación arbitraria: Para los efectos del presente protocolo, se entiende por acoso sexual toda conducta de naturaleza o connotación sexual, esto es, aquellas que de manera implícita o explícita aluden o involucran la sexualidad o intimidad de una persona, que no son consentidas ni bienvenidas por ésta y que generan consecuencias negativas para la víctima, afectando sus oportunidades de educación, o sus condiciones de trabajo y/o generando un ambiente hostil, ofensivo o amenazador, ocurrida en el contexto universitario o vinculado directamente con éste, tales como, campos clínicos, pasantías, actividades recreativas organizadas por la Universidad o por sus agrupaciones estudiantiles, entre otras.

Por su parte, serán considerados actos de discriminación arbitraria, según lo establece la Ley N° 20.609, de 24 de julio de 2012, que establece medidas contra la discriminación, *“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 socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de 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.”*

Artículo 5.- De la participación de la víctima. La falta de evidencia de rechazo explícito de parte de la víctima a la realización de alguna o algunas de las conductas descritas anteriormente, e incluso la eventual participación en ellas, no será necesariamente un

impedimento para estimarlas constitutivas de acoso sexual o discriminación arbitraria, según corresponda.

Artículo 6.- De los legitimados para denunciar. Cualquier persona, tenga o no vinculación laboral o académica con la Universidad, podrá denunciar conductas constitutivas de acoso sexual o discriminación arbitraria, contenidas en el presente Protocolo, que afecten a un miembro de la comunidad educativa.

Para las Autoridades de la Universidad, Directores (as) de Escuela, Jefes(as) de Carrera y docentes de planta será obligatorio denunciar las conductas mencionadas anteriormente de las que hayan tomado conocimiento por cualquier medio en el ejercicio de su labor docente o de gestión académica.

Artículo 7.- De la denuncia. La denuncia deberá realizarse, a través del canal de denuncias que la Universidad ha puesto a disposición, el que funciona en dos modalidades directas:

- a. Denuncia presentada ante el Secretario (a) General, en forma oral o escrita.
- b. Modalidad Electrónica: a través del sitio web de la Universidad www.uvm.cl , se accede al formulario de denuncias que puede ser llenado y remitido electrónicamente.

La denuncia deberá contener los datos necesarios para su adecuada inteligencia, esto es al menos, la identificación del denunciado (a), de la víctima o afectado (a) y una narración detallada de los hechos que la sustentan.

Si el/la denunciante fuere una persona distinta de la víctima o afectado (a), podrá omitir su individualización o bien solicitar que sus datos se mantengan en reserva durante las restantes actuaciones del procedimiento, si así lo desea.

La víctima o afectado(a), el/la denunciado (a) y el/la denunciante que se encuentre individualizado y no haya solicitado reserva de su identidad serán considerados *interesados directos* en los procedimientos regulados en el presente protocolo.

Artículo 8.- De la admisibilidad de la denuncia. El Secretario (a) General de la Universidad será el encargado de recibir la denuncia y evaluar si ésta es admisible. Su relación con el/la denunciante será en estricta confidencialidad.

La denuncia podrá ser declarada inadmisibles si no proporciona los antecedentes mínimos, suficientes y necesarios para establecer la identidad de la víctima o afectado (a), de él o los denunciados (as) y/o la naturaleza y circunstancias de los hechos cuya investigación se solicita.

Será también inadmisibile la denuncia si la víctima o afectado (a) y/o el denunciado (a) no tiene la calidad de miembro de la comunidad universitaria, conforme se define en el artículo 3° precedente.

Asimismo, serán declaradas inadmisibles aquellas denuncias fundadas en hechos que deban ser conocidos e investigados conforme a las normas del Código del Trabajo, Código Penal u otro ordenamiento legal o normativa institucional, debiendo en tal situación el Secretario (a) General proporcionar la orientación necesaria al denunciante para dirigirse ante la autoridad u organismo competente.

En todo caso, los criterios bajo los cuales se declare la inadmisibilidad de la denuncia deberán siempre ser informados al denunciante, si éste se encuentra individualizado, quien podrá, dentro del plazo de tres días hábiles contados desde su notificación reponer de dicha resolución, complementando los antecedentes si fuere posible.

Declarada admisible la denuncia, y en el plazo no superior a 48 horas deberán los antecedentes ponerse a disposición de la Comisión a que se refiere el artículo siguiente, haciendo entrega del contenido de la misma, o de la transcripción del relato si ésta ha sido en forma verbal, al Presidente (a) de la Comisión.

En caso de ausencia o inhabilidad del Secretario General (a) para resolver sobre la admisibilidad de la denuncia, la Comisión a que se refiere el artículo siguiente designará al funcionario (a) que deba cumplir esta función por el lapso que dure la ausencia o en los casos específicos afectados por la inhabilidad.

Artículo 9.- De la Comisión de Actuación frente a casos de acoso sexual o discriminación arbitraria. La comisión de actuación frente a casos de acoso sexual o discriminación arbitraria, será establecida por resolución de rectoría y estará conformada por miembros permanentes y miembros ad-hoc. Estos últimos serán convocados por el Presidente (a) de la Comisión según la naturaleza de los hechos denunciados y el estamento al cual el denunciado pertenezca.

Los Miembros Permanentes serán:

- a) Un académico (a) de planta designado por el Rector, quien actuará como Presidente (a) de esta Comisión;
- b) un miembro del Consejo Asesor de Género;

Los Miembros Ad-Hoc serán:

- c) el Director (a) General de Estudiantes;
- d) el Director (a) de Gestión de Personas;
- e) un miembro perteneciente a la directiva del Sindicato de Trabajadores de UVM, designado por ésta;
- f) un miembro de la Federación de Estudiantes de la Universidad, designado por ésta.

Para efectos de tratar y adoptar acuerdos en relación a las materias contempladas en la letra i) del artículo 10 serán convocados los miembros permanentes y los miembros ad-hoc.

Los integrantes designados permanecerán en sus funciones mientras detenten el cargo o calidad en virtud de la cual fueron nombrados y mientras no haya sido revocada su designación por la autoridad o estamento que lo nombró.

Si alguno de los interesados directos estimare que uno o más miembros de la Comisión se encuentran inhabilitados para desempeñar la función asignada por afectarles alguna circunstancia que le pueda restar imparcialidad y objetividad en el desarrollo de la misma, deberá comunicarlo al Presidente (a) de la Comisión antes del cierre de la investigación o del término del proceso de mediación, según corresponda, quien deberá resolver si se acoge o no la inhabilidad.

Si el inhabilitado fuere el Presidente (a) de la Comisión, la solicitud correspondiente deberá presentarse ante el Rector (a) quien resolverá sobre la misma.

En caso de ausencia, inhabilidad o revocación del nombramiento de cualquiera de los miembros de la Comisión, la autoridad o estamento correspondiente podría efectuar un nuevo nombramiento. Tratándose de los miembros señalados en las letras c y d precedentes, el nuevo nombramiento podrá recaer en un funcionario (a) de la misma Dirección o en quien el Rector designe.

Artículo 10.- Funciones de la Comisión de Actuación. Serán funciones de la Comisión:

- a) Conocer de las denuncias realizadas ante los canales establecidos.
- b) De acuerdo a la gravedad de los hechos denunciados, remitir los antecedentes al equipo de mediación de la Universidad u ordenar el inicio de una investigación interna, según corresponda.
- c) Designar en cada caso a un investigador(a), el cual deberá tener la calidad de funcionario (a) de planta de la Universidad, contar con una antigüedad mínima de un año en la institución y no pertenecer a la misma unidad de alguno de los interesados

directos en el procedimiento. Esta designación no podrá recaer en ninguno de los miembros de la Comisión, permanentes ni ad-hoc.

- d) Resolver las inhabilidades que se planteen respecto del Secretario (a) General y del investigador (a);
- e) Resolver sobre la continuidad del procedimiento frente a la negativa de la víctima de participar y colaborar con la investigación.
- f) Adoptar a sugerencia del investigador (a), las medidas preventivas que estime pertinentes, durante la investigación, que tiendan a proteger a la víctima o a asegurar el resultado de la investigación.
- g) Una vez recibido el informe final de parte del investigador (a), adoptar alguna de las medidas disciplinarias contenidas en el presente protocolo o absolver según el mérito de la investigación.
- h) Llevar el registro completo de las denuncias recibidas, el procedimiento efectuado y la resolución final del caso.
- i) Proponer y colaborar en las actividades de difusión, prevención y capacitación en materia de acoso sexual y no discriminación.
- j) Velar por el cumplimiento de los principios del debido proceso, la confidencialidad, la privacidad y el resguardo de la información recibida durante todo el curso del procedimiento.

Artículo 11.- De la Obligación de Confidencialidad. Al momento de ser notificados de su nombramiento, todos los integrantes de la Comisión, permanentes y ad-hoc, deberán suscribir un compromiso de guardar estricta reserva y confidencialidad respecto de los antecedentes y materias de las que tomen conocimiento con ocasión del desempeño de las funciones que el presente protocolo les encomienda.

Ningún miembro de la Comisión, ni ésta en pleno, podrán emitir ni suscribir ningún tipo de comunicado o declaración pública respecto de los hechos y materias bajo su conocimiento, aun cuando no exista investigación en curso o ésta se encuentre finalizada. El incumplimiento de esta prohibición implicará la pérdida inmediata de la calidad de miembro de la Comisión, sin perjuicio de la aplicación de los ordenamientos legales e institucionales que sancionen dicha conducta infractora.

Artículo 12.- Quorum de funcionamiento y resolución. Recibida la denuncia, el Presidente (a) citará a los miembros permanentes y ad-hoc que corresponda. La Comisión sesionará con un mínimo de 3 integrantes y resolverá con el voto conforme de la mayoría de ellos. En caso de empate dirimirá el Presidente (a) de la Comisión.

Artículo 13.- Funciones del Presidente (a) de la Comisión. Corresponderá al Presidente (a) de la Comisión:

- a) Recibir las denuncias declaradas admisibles en conformidad a lo establecido en el artículo 8° precedente;
- b) Citar a los miembros correspondientes de la Comisión de Actuación cada vez que corresponda su resolución o intervención conforme a las competencias entregadas en el artículo 10, velando por la rapidez y expedición en el procedimiento.
- c) Resolver las solicitudes de inhabilitación de los miembros de la Comisión presentadas en conformidad a lo señalado en el artículo 9 precedente.
- d) Notificar las resoluciones y medidas que se adopten en virtud de la aplicación del presente Protocolo personalmente, y si ello no fuere posible vía correo electrónico o en la forma que en la misma resolución o medida se establezca y que asegure la efectiva comunicación.
- e) Levantar acta de las sesiones de la Comisión.
- f) Brindar asesoría y orientación a los investigadores (as) designados.
- g) Coordinar la ejecución de las campañas de educación, prevención y difusión que el presente protocolo establece.

TÍTULO II PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Artículo 14.- Del debido proceso. El investigador (a), en ejercicio de sus facultades de investigación, deberá respetar en todo momento el debido proceso y el deber de confidencialidad, esto es, actuar dentro del marco establecido en el presente protocolo, con apego a los reglamentos vigentes, permitiendo tanto a víctima y denunciado (a) que realicen sus descargos y defensas y que ejerzan los derechos que les asistan. De todas las actuaciones realizadas por el investigador (a) quedará registro, el cual podrá ser consultado por los interesados directos una vez concluida la investigación.

Si el Investigador (a) infringiere las disposiciones del presente Protocolo, particularmente en lo relativo al resguardo del debido proceso y la confidencialidad de las actuaciones, será revocada su designación por acuerdo de la Comisión, la que procederá a la designación de un nuevo Investigador (a) quien deberá continuar el procedimiento en el estado en que se encuentre, decretando las diligencias necesarias para aminorar los efectos perjudiciales de las infracciones cometidas. Lo anterior, sin perjuicio de la aplicación de los ordenamientos legales e institucionales que sancionen la conducta infractora del Investigador (a).

Artículo 15.- De las notificaciones. Las resoluciones que se adopten en aplicación de las normas del presente Protocolo se notificarán preferentemente de manera personal o en su defecto por correo electrónico, sin perjuicio que la Comisión pueda disponer otra forma especial de notificación. Para tal efecto, los interesados deberán señalar su dirección de correo electrónico y número telefónico en su primera comparecencia ante el investigador. De no efectuarse tal designación las notificaciones se efectuarán al correo electrónico que figure en el sistema o en los registros de la Universidad.

Artículo 16.- Medidas preventivas de protección a las víctimas. Durante el transcurso de la investigación, el investigador(a), de oficio o a solicitud de parte, podrá proponer a la Comisión la adopción de medidas preventivas que tiendan a proteger a la víctima durante la investigación o a asegurar el éxito de la misma. Podrá proponer, entre otras, las siguientes medidas:

- a) Derivación a atención psicológica o médica para la víctima. Los costos de esta derivación serán de cargo de la Universidad, mientras dure la investigación.
- b) Adoptar medidas para evitar el contacto entre víctima y denunciado (a) durante el tiempo que dure la investigación;
- c) Derivar los antecedentes a la justicia penal, en el caso de detectar hechos constitutivos de delito.

Estas medidas deberán adoptarse con carácter de urgente y antes del inicio formal de la investigación, si las circunstancias así lo requieren, y su vigencia será determinada por la necesidad que arroje el mérito del proceso.

Artículo 17.- Funciones del Investigador(a). Una vez designado el investigador (a) por la Comisión, éste procederá a dar inicio a la investigación citando a declarar al denunciante, a la víctima, y al denunciado (a) y a terceros que estime pertinentes.

Si la víctima no ha formulado la denuncia por sí misma y se niega a comparecer, o compareciendo manifiesta expresamente su negativa a participar y colaborar con la investigación, el investigador (a) informará tal situación a la Comisión, la que resolverá sobre la continuidad del procedimiento o el archivo de los antecedentes.

Podrá, además, realizar todo tipo de diligencias que estime necesarias y que permitan el esclarecimiento de los hechos y la determinación de responsabilidad por parte de los involucrados, tales como:

- a) Requerir información a las distintas unidades respecto de los hechos denunciados para determinar la existencia de atenuantes o agravantes de responsabilidad.
- b) Constituirse en el lugar de los hechos u otros lugares relevantes para efectuar inspección personal.

c) Abrir un término probatorio si lo estima necesario o si se solicita por alguno de los intervinientes.

El investigador (a) estará obligado a llevar un expediente debidamente foliado, que incorpore todas las actuaciones y presentaciones realizadas y las fechas de las mismas, como asimismo, los medios de prueba acompañados.

Artículo 18.- De las inhabilidades del Investigador: Si alguno de los interesados directos estimare que el Investigador (a) designado por la Comisión se encuentra inhabilitado para desempeñar la función asignada por afectarle alguna circunstancia que le pueda restar imparcialidad y objetividad en el desarrollo de la misma, deberá comunicarlo a la Comisión dentro de las 48 horas posteriores a la primera comparecencia, la que deberá resolver si se acoge o no la inhabilidad, designando a un nuevo investigador si procediere.

Artículo 19.- Del Procedimiento. Iniciada la investigación el investigador(a) deberá notificar a los interesados directos dentro del plazo más breve posible del inicio del procedimiento de investigación por acoso sexual o discriminación arbitraria.

La investigación deberá desarrollarse en conformidad a las facultades que el artículo 17 de este Protocolo confiere al investigador (a).

Agotadas las diligencias investigativas o cumplido el plazo señalado en el artículo siguiente, el investigador (a) declarará cerrada la investigación y formulará cargos al denunciado (a), si procediere, o bien emitirá un informe proponiendo el sobreseimiento si los antecedentes recogidos no permiten llegar a la convicción de haberse cometido alguna de las conductas sancionadas en el presente protocolo.

El denunciado (a) deberá siempre ser notificado de los cargos que se le imputan y tendrá el plazo de 5 días hábiles contados desde la notificación para presentar sus descargos y acompañar o solicitar los medios probatorios que estime pertinentes. Si la víctima o afectado (a) y/o el denunciado (a) lo solicitan, o el investigador (a) lo estima necesario, abrirá un término probatorio que no podrá exceder de 5 días hábiles y en él deberán rendirse todas las probanzas ofrecidas.

Notificados los cargos, el denunciado (a) podrá tener acceso a los antecedentes de la investigación.

Artículo 20.- Del Plazo de la Investigación.- El procedimiento de investigación, incluidas la etapa de descargos y período probatorio, si lo hubiere, deberá realizarse en un plazo no

superior a 20 días hábiles. Este plazo podrá prorrogarse, por una sola vez, por un máximo de 10 días hábiles, en razón de existir diligencias pendientes indispensables para el éxito de la investigación.

Artículo 21.- Del Informe del Investigador (a) y término de la Investigación. Presentados los descargos o vencido el término probatorio, si lo hubiere, y dentro del plazo de 5 días hábiles, a través de un informe final y detallado, el investigador (a) pondrá a disposición de la Comisión, el resultado de la investigación, para que ésta adopte las medidas que estime pertinentes en atención a lo informado.

Terminada la investigación, a través de un informe final y detallado, el investigador (a) pondrá a disposición de la Comisión, el resultado de la investigación que contendrá ya sea la formulación de cargos al denunciado (a) si procediere, o bien la propuesta de sobreseimiento si los antecedentes recogidos no permiten llegar a la convicción de haberse cometido alguna de las conductas sancionadas en el presente protocolo. Corresponderá a la Comisión adoptar las medidas que estime pertinentes en atención a lo informado por el investigador (a).

El informe deberá contener la identificación clara de los interesados directos, esto es, víctima y denunciado (a), una relación clara y detallada de los hechos, los medios de investigación que se utilizaron para su esclarecimiento, los descargos formulados, los medios probatorios presentados y la proposición de aplicación de medidas disciplinarias o la absolución del denunciado (a), y la consideración de las circunstancias agravantes o atenuantes de responsabilidad que le asistan.

Artículo 22.- De las medidas disciplinarias. En la determinación de las medidas disciplinarias a aplicar, la Comisión tendrá en especial consideración la gravedad de los hechos probados en la investigación.

En caso que el denunciado (a) sea un alumno (a) podrá adoptar las medidas de amonestación escrita, suspensión de uno o dos semestres o cancelación de la matrícula.

En caso que el denunciado (a) sea un trabajador (a) de la Universidad, la confirmación de los hechos permitirá, en atención a la gravedad de los mismos, aplicar medidas disciplinares tales como amonestación escrita con copia a la Inspección del Trabajo y con anotación en su carpeta personal, suspensión de la relación laboral por un plazo determinado, o término de la relación laboral por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato u otra sanción que se determine.

Tratándose de un colaborador de la Universidad o un trabajador (a) dependiente de una empresa externa contratada por UVM, con el cual no se tenga vínculo laboral, la confirmación de los hechos habilitará a UVM para poner término anticipado al contrato de

prestación de servicios que lo vincule, o a exigir a su empleador directo su exclusión de los servicios que presta a la Universidad, circunstancias ambas que deberán constar por escrito en los respectivos contratos.

Esta resolución se notificará personalmente al afectado (a), citándolo por medio del correo electrónico fijado al efecto. La no concurrencia a la citación habilitará para que la Comisión notifique la resolución vía correo electrónico.

Artículo 23.- De la Resolución por la Comisión de Actuación. La Comisión de Actuación resolverá en el plazo de 5 días hábiles, acogiendo la o las medidas propuestas por el Investigador (a), o aplicando una diversa. En esta misma resolución deberá pronunciarse sobre la mantención o suspensión de las medidas decretadas en conformidad a la letra a) y b) del artículo 16 de este Protocolo.

Artículo 24.- De los Recursos. Notificada la resolución a los interesados directos, éstos tendrán un plazo de 5 días hábiles para reponer de la resolución que aplique medidas disciplinarias o las desestime. Para ello deberán presentarla por escrito, ante el Presidente (a) de la Comisión con indicación clara de los motivos por los cuales se repone la resolución. La Comisión de Actuación tendrá un plazo de 5 días hábiles para resolver la reposición presentada.

De la resolución de reposición solo podrá apelarse directamente ante el Rector (a) de la Universidad, por medio de presentación escrita. Recibida la apelación por rectoría, ésta tendrá un plazo de 5 días hábiles para resolverla. La resolución del Rector (a) será inapelable. Las resoluciones de la Comisión que apliquen la medida de término del contrato de trabajo, cancelación de matrícula o término anticipado del contrato de un colaborador (a) externo deberán siempre ser aprobadas por el Rector (a) de la Universidad, aun cuando no se interpongan recursos en su contra.

TÍTULO III DE LA MEDIACION

Artículo 25.- De la mediación. La Universidad conformará un Equipo de Mediación compuesto por Psicólogos (as), quienes intervendrán en aquellos casos que la Comisión de Actuación determine, cuando la naturaleza de los hechos denunciados haga recomendable seguir esta vía de solución del conflicto. Tal decisión será notificada a los interesados directos y al Equipo de Mediación el que determinará el número de sesiones y actuaciones a realizar en miras a dar solución al conflicto.

El procedimiento de mediación deberá ser aceptado por la víctima, y si así no fuere, se dará por terminado el procedimiento y se procederá al archivo de los antecedentes.

Si la persona denunciada no aceptare el procedimiento de mediación o no concurriere a las citaciones que al efecto se le formulen, el Equipo de Mediación comunicará tal circunstancia a la Comisión de Actuación y ésta dispondrá el inicio de una investigación interna respecto a los mismos hechos.

Concluido el procedimiento de mediación, el Equipo emitirá un informe a la Comisión de Actuación dando cuenta de las acciones realizadas y los acuerdos alcanzados por los interesados directos.

Artículo 26.- Archivo. De toda denuncia, investigación, resolución e informe de mediación se guardará archivo especial y confidencial por parte de la Comisión. En el caso de adopción de medidas disciplinarias, éstas quedarán registradas además en la carpeta personal del estudiante, funcionario (a) o colaborador (a).

TÍTULO IV DE LA DIFUSIÓN Y PREVENCIÓN

Artículo 27.- De la difusión y prevención. La Universidad desarrollará periódicamente en cada uno de sus campus charlas y talleres dirigidos a toda la comunidad universitaria destinadas a educar y prevenir la ocurrencia de conductas constitutivas de acoso sexual y/o discriminación arbitraria. Asimismo, implementará una campaña de difusión del presente protocolo e incentivará la denuncia de estas conductas.