



RESOLUCIÓN DE RECTORÍA N°23/2022

Mat.: Aprueba modificaciones al Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual y discriminación arbitraria UVM.

Viña del Mar, 23 de septiembre de 2022.

VISTOS:

1. Las facultades que me otorgan los Estatutos de la Universidad.

CONSIDERANDO:

1. Que dada nuestra firme convicción de fomentar ambientes libres de acoso y discriminación arbitrarias, desde el año 2018 contamos con Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual y discriminación arbitraria.
2. Que a partir de la dictación de la Ley N°21.369, la que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, como institución comenzamos un proceso de revisión y adaptación de nuestros instrumentos vigentes.
3. Que, en ese contexto a partir de la elaboración de un diagnóstico de género y el producto del trabajo realizado en comisiones, se aprobó una Política Integral de Género que consta en resolución de Rectoría N°21/ 2022 de fecha 9 de septiembre de 2022 y se presentó una propuesta de ajuste a nuestro actual modelo de investigación y sanción, el cual recoge ajustes propios del diagnóstico de su funcionamiento, como adaptaciones orientadas por la ley.

RESUELVO:

1. Apruébese la modificación del Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual y discriminación arbitraria, de conformidad al texto que se adjunta

Comuníquese, publíquese y archívese.


CARLOS ISAAC PÁLYI
Rector



CIP/MJCR/ppr

Distribución:

- Comunidad Universitaria.

c.c.: Archivo.



“PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y 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, su Política integral de Género y a partir de la firme convicción respecto a la necesidad de fomentar ambientes de trabajo y estudios libres de acosos y discriminación se ha comprometido con la tarea de erradicar todo tipo de acoso sexual, discriminación arbitraria o violencia de género, 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 investigue y sancione toda conducta de acoso sexual, discriminación arbitraria o violencia de género, 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, discriminación arbitraria o violencia de género, ocurridas entre miembros de la comunidad UVM, entendiéndose por tales a los trabajadores, estudiantes y terceros vinculados con la Universidad – que no se encuentren reguladas en otros cuerpos normativos- y que se enmarcan en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad o por personas vinculadas a ella, en particular si estas actividades afectan el buen desenvolvimiento de fines y propósitos de la universidad.

Artículo 4.- De las definiciones del acoso sexual, violencia de género, discriminación de género y discriminación arbitraria.

Para los efectos del presente protocolo se entenderá por:

a) Acoso sexual: Conforme lo expresamente dispuesto en el inciso segundo del artículo 2° de la Ley N°21.369, "Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado".

b) Violencia de género: Cualquier acción o conducta, que ocurra una única vez o de forma reiterada, en la cual se atente contra la vida o el bienestar físico y psíquico de una persona y la misma se realiza en razón del sexo, género, identidad u orientación sexual.

c) Discriminación de género: Es toda distinción, exclusión o restricción que se funde en motivos tales como el sexo, la maternidad, paternidad, orientación sexual o en la identidad y expresión de género, sin una justificación razonable y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de las personas.

d) 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 rechazo explícito de parte de la víctima a la realización de alguna o algunas de las conductas descritas anteriormente, e incluso la aparente o eventual participación en ellas, no será necesariamente un impedimento para estimarlas constitutivas de acoso sexual, violencia o discriminación de género 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, discriminación arbitraria o violencia de género, contenidas en el presente Protocolo, que afecten a un miembro de la comunidad educativa.

Para los Directivos de la Universidad, Directores(as) de Escuela, Jefes(as) de Carrera y académicos 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 la Dirección de Inclusión y Equidad de Género, en forma oral o escrita.
- b. Modalidad Electrónica: a través del sitio web de la Universidad www.uvm.cl , accediendo 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. La Secretaría General de la Universidad será la encargada de recibir la denuncia y evaluar si ésta es admisible o inadmisibile, para lo cual dispondrá de un plazo de cuatro días hábiles contados desde la recepción de los antecedentes. Su relación con el denunciante será en estricta confidencialidad.

La denuncia podrá ser declarada inadmisibile si no proporciona los antecedentes mínimos, suficientes y necesarios para establecer la identidad de la víctima o afectado (a), del 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 y ante cualquier causal de inadmisibilidat, la Dirección de Inclusión y Equidad de Género proporcionar la orientación necesaria al denunciante para dirigirse ante la autoridad u organismo competente. No obstante, la declaración de inadmisibilidat, la Dirección de Inclusión y Equidad de Género podrá remitir los antecedentes de la denuncia a la Comisión para que esta determine si existe necesidad o no de aplicar medidas preventivas en resguardo del afectado/a.

En todo caso, los criterios bajo los cuales se declare la inadmisibilidat 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 personal o vía correo electrónico, reponer de dicha resolución, ante la Comisión. La admisibilidat de la denuncia podrá ser declarada en un plazo de cuatro días hábiles.

Artículo 9.- De la Comisión de Actuación frente a casos de acoso sexual discriminación arbitraria o violencia de género. La comisión de actuación frente a casos de acoso sexual, discriminación arbitraria o violencia de género será establecida por resolución de rectoría y estará conformada por miembros permanentes y miembros ad-hoc, que cuenten con capacitación en derechos humanos y perspectiva de género. Los miembros ad-hoc serán convocados por el Presidente(a) de la Comisión según la naturaleza de los hechos denunciados y el estamento al cual el denunciado(a) pertenezca. La composición de la Comisión deberá siempre quedar integrada de forma tal que permita asegurar la participación equitativa tanto de hombres como de mujeres.

Los Miembros Permanentes serán:

- a) Dos académicos o profesionales de planta, con antigüedad mínima de un año en sus funciones, propuestos y aprobados de manera anual por el Consejo Académico;

- b) Un miembro del Consejo Asesor en Equidad de Género, elegido democráticamente y de manera anual por el Consejo Asesor en Equidad de Género;
- c) Director/a de inclusión y equidad de género

Los Miembros Ad-Hoc serán:

- a) El Director/a General de Estudiantes;
- b) El Director/a General de Gestión de Personas;
- c) Un trabajador/a administrativo de la Universidad, designado de manera anual por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad.
- d) Un estudiante de la Universidad, elegido democráticamente y de manera anual por los estudiantes de la Universidad;
- e) Un miembro de la Federación de Estudiantes de la Universidad, designado de manera anual por ésta.

La Comisión será presidida por el/la Directora/a de inclusión y equidad de género.

Los representantes de los académicos deberán ser elegidos en votación del el Consejo Académico según corresponda. Los representantes de los estudiantes también deberán ser elegidos en votación universal, directamente por las bases. Quien obtenga la primera mayoría será el representante estable, y quien obtenga la segunda mayoría será el suplente que asume automáticamente ante ausencia o inhabilidad de dicho representante.

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.

Se entenderá justificada la inasistencia de los miembros de la comisión a sus labores académicas o administrativas en los horarios en que sesione la Comisión.

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 el estamento que lo nombró o expirado el plazo de designación.

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 por escrito, vía correo electrónico, y en un plazo no superior a cuarenta y ocho horas, al Presidente 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, lo cual deberá ser comunicado a la brevedad posible por la misma vía, en un plazo no superior a cinco días hábiles.

Si el inhabilitado fuere el Presidente (a) de la Comisión, la solicitud correspondiente deberá presentarse al resto de la Comisión de Actuación frente a casos de acoso sexual, discriminación arbitraria o violencia de género, quien resolverá sobre la misma, en el mismo plazo señalado en el inciso anterior.

En caso de ausencia, inhabilidad o revocación del nombramiento de cualquiera de los miembros de la Comisión la autoridad o estamento correspondiente deberá efectuar un nuevo nombramiento a la brevedad posible, en el mismo plazo ya indicado.

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, a la Dirección de Desarrollo Estudiantil y Ex alumnos de la Universidad u ordenar el inicio de una investigación interna, según corresponda.
- c) Designar en cada caso a un investigador, el cual deberá tener la calidad de funcionario de planta de la Universidad, de formación abogado y 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. La Universidad capacitará para tales efectos a los funcionarios que deseen participar potencialmente como investigadores. Cada investigador podrá designar un actuario quien asumirá el rol de ministro de fe y certificará las resoluciones del investigador.
- d) Resolver las inhabilidades que se planteen respecto de la Dirección de Inclusión y Equidad de Género como encargado de admisibilidad y del investigador;
- e) Resolver sobre la continuidad del procedimiento frente a la negativa de la víctima de participar y colaborar con la investigación.
- f) Implementar a sugerencia del investigador o de oficio, medidas dirigidas a proteger a la víctima y a minimizar los impactos que pudiesen generar las conductas infractoras. Estas medidas, según el rol de la víctima en la comunidad educativa podrán consistir en adecuaciones curriculares o laborales, con apoyo psicológico, médico, social o jurídico, según se requiera y durante todo el tiempo que dure la investigación. Estas medidas se propondrán a la víctima quien podrá aceptarlas o rechazarlas expresamente.
- g) Una vez recibido el informe final de parte del investigador, 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, no discriminación y violencia de género.

- j) Velar por el cumplimiento de los principios del debido proceso, la proporcionalidad de las medidas disciplinarias, la igualdad, la protección a la víctima durante la investigación, la prohibición de revictimización, la confidencialidad, la privacidad y el resguardo de la información recibida durante todo el curso del procedimiento.
- k) Disponer de medidas reparatorias acorde a los hechos denunciados, las cuales podrán consistir en derivación a centros especializados de atención psicológica u otra medida acorde a la gravedad de los hechos y que sean posibles de llevar a cabo por la Universidad.
- l) Dar cuenta anualmente de su gestión ante el Consejo Académico.

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 y definitiva 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. La Comisión sesionará en forma ordinaria y extraordinaria. En forma ordinaria una vez al mes de marzo a diciembre de cada año, con el objeto de discutir cuestiones propias de su funcionamiento y funciones. Sesionará extraordinariamente, cuando sea citada por el/la Presidente para analizar denuncias o procedimientos pendientes, en este caso recibida la denuncia, el/la Presidente citará a los miembros permanentes y ad-hoc que corresponda y 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/la Presidente de la Comisión.

Artículo 13.- Funciones del Presidente de la Comisión. Corresponderá al Presidente 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 carta certificada.
- e) Levantar acta de las sesiones de la Comisión.
- f) Brindar asesoría y orientación a los investigadores designados, quienes deberán recibir carpeta completa del caso.
- g) Coordinar la ejecución de las campañas de educación, prevención y difusión que el presente Protocolo establece.
- h) Administrar los recursos financieros asignados por la Universidad para el cumplimiento de los fines del presente instrumento, contando con la aprobación de la comisión.

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 que realicen sus descargos y defensas y que ejerzan los derechos que les asistan. De todas las actuaciones realizadas por el investigador quedará registro, en orden cronológico y en hojas foliadas, 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), en un plazo no superior a 48 horas, 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.

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 y/o carta certificada, 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.
- b) Adoptar medidas para evitar el contacto entre víctima y denunciado(a) durante el tiempo que dure la investigación;
- c) Solicitar la implementación de adecuaciones curriculares o laborales durante la investigación u otra medida que se estime pertinente y que permita cumplir dicho objeto;
- d) 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. 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 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.

La investigación deberá iniciar con la declaración de él o la denunciante, la que deberá ser detallada, evitando su exposición reiterada e injustificada durante la investigación, realizando preferentemente entrevistas videograbadas siempre que se cuente con el consentimiento para ello. En el caso que él o la denunciante no consientan en la entrevista videograbada, deberá hacerlo expresamente, debiendo dejarse constancia de esto en el expediente.

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 las que deberán prestar su apoyo, 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 el que no podrá exceder de 15 días hábiles, si lo estima necesario o si se solicita por alguno de los intervinientes.

El investigador estará obligado a llevar un expediente físico 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(a) : Si alguno de los interesados directos estimare que el Investigador 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, por escrito o vía correo electrónico la que deberá resolver si se acoge o no la inhabilidad, designando a un nuevo investigador si procediere, en un plazo máximo de 48 horas.

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.

Agotadas las diligencias investigativas o cumplido el plazo señalado en el artículo siguiente, el investigador declarará cerrada la investigación y formulará cargos al denunciado, 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 proponer los medios probatorios (testigos, documentos, oficios u otros) que estime pertinentes. Si la víctima o afectado y/o el denunciado lo solicitan, o el investigador 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 podrá tener acceso a los antecedentes de la investigación.

Artículo 20.- Del Plazo de la Investigación.- El procedimiento de investigación, incluida la etapa de descargos y periodo probatorio, si lo hubiere, deberá realizarse en un plazo no superior a 30 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. Podrá también prorrogarse si alguno de los involucrados no estuviese presente y su ausencia estuviese debidamente justificada durante el periodo de la investigación, y por el tiempo que dure dicha ausencia.

Artículo 21.- Del Informe del Investigador 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.

En el informe, el investigador se pondrá a disposición de la Comisión, el resultado de la investigación y expediente completo 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, 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, y la consideración de las circunstancias agravantes o atenuantes de responsabilidad que le asistan.

Artículo 22.- De las medidas disciplinarias. Para la determinación de las medidas disciplinarias a aplicar, la Comisión ponderará los hechos y su gravedad y velará por la proporcionalidad de la medida.

Al respecto se considerarán como faltas leves aquellas conductas o actos que ocasionan un menoscabo a la imagen pública o privada y que afectan la integridad física o psíquica de la persona, pero sin afectar sus actividades habituales, por cualquier medio que se realicen.

Se considerarán como faltas menos graves aquellas conductas o actos que además de menoscabar la imagen pública o privada y afectar la integridad física o psíquica de la persona afectan sus actividades habituales y en consecuencia el ejercicio de sus derechos en la comunidad UVM, por cualquier medio que se realicen.

Se considerarán como faltas graves aquellas conductas o actos que adicionalmente a lo establecido para las faltas menos graves y leves, sean reiterados en el tiempo sea que se hayan o no sancionado previamente, o que afecten de modo tal la integridad física o psíquica de la víctima que sea incompatible con su permanencia en la comunidad UVM.

Las sanciones asociadas a las faltas leves serán, la amonestación por escrito con copia a la carpeta de estudiante o copia a la Inspección del Trabajo según corresponda, pudiendo aplicarse medidas complementarias o accesorias.

Las sanciones asociadas a las faltas menos graves serán la suspensión del estudiante por uno o dos periodos lectivos – semestre o trimestre – y en el caso de colaboradores será la separación de funciones o cambio de estas por un periodo máximo de un año.

Las sanciones asociadas a las faltas graves serán la cancelación de la matrícula o la desvinculación del colaborador según corresponda.

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.

De las medidas accesorias. En el caso de las faltas menos graves y graves, la comisión de actuación podrá determinar la aplicación de medidas accesorias que complementen la medida disciplinaria. Las medidas que se podrán imponer son:

- Suspensión temporal para ejercer cargos de representación;
- Asistencia a programas de acompañamiento o capacitación;
- Disculpas públicas que sean aceptadas por la víctima;
- Imposibilidad temporal de movilidad interna;
- Imposibilidad de acceder a reconocimientos o distinciones honoríficas
- Imposibilidad temporal de postular a becas o beneficios económicos
- Imposibilidad temporal de acceder a cargos de jefatura

Aquellas medidas accesorias que tengan el carácter de temporal no podrán tener una duración superior a un año.

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, y deberá informar al investigador(a) al respecto. 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/la Presidente 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, esta 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 de la Universidad, aun cuando no se interpongan recursos en su contra.

TITULO III DE LA RESOLUCIÓN VOLUNTARIA DE CONFLICTOS

Artículo 25.- De la mediación. La Dirección de Desarrollo Estudiantil y Exalumnos de la Universidad conformará un equipo de resolución de conflictos, 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 y los intervinientes acepten expresamente este mecanismo.

El procedimiento de resolución voluntaria de conflictos deberá ser aceptado por la víctima, y si así no fuere, se dará por terminado el procedimiento y se procederá de acuerdo al procedimiento indicado en el artículo 26.

Concluido el procedimiento de resolución voluntaria de conflictos, la Dirección de Desarrollo Estudiantil y Exalumnos, 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). Toda denuncia recibida será archivada, con un número de registro que dé cuenta de un número identificador, fecha admisibilidad, categoría y resolución.

TITULO IV DE LA DIFUSION Y PREVENCIÓN

Artículo 27.- De la difusión y prevención. La Universidad desarrollará talleres y capacitaciones dirigidos a toda la comunidad universitaria los que deberán realizarse en cada escuela al menos una vez al año, que involucren a los tres estamentos, 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.