



UNIVERSIDAD  
**MAYOR**



**PROCEDIMIENTO PARA  
INVESTIGAR Y SANCIONAR EL  
ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y  
LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**



## PREÁMBULO

La Universidad Mayor tiene como misión *“la creación de conocimiento, su transferencia a la sociedad y la formación de personas a través de experiencias educativas interdisciplinarias y programas académicos de excelencia”*. En la persecución de dicho objetivo cobra relevancia la incorporación del respeto, la inclusión y de la tolerancia a todas las identidades sexo/genéricas, diversidades y disidencias en todos aquellos procesos o interacciones institucionales con todas las personas que integran nuestra comunidad.

Para la realización de nuestros objetivos, resulta fundamental incorporar como un principio fundamental de la Universidad Mayor el respeto a los “Derechos Humanos” y la prohibición genérica a toda forma de discriminación arbitraria. Así, es un deber de la comunidad universitaria promover la generación de espacios libres de toda forma de violencia, que favorezcan un buen clima en las relaciones interpersonales, laborales y estudiantiles, que sean conducentes a facilitar la adquisición del conocimiento en las distintas áreas del quehacer universitario.

Es un principio inspirador del presente Procedimiento lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 21.369, en virtud del cual uno de los objetivos principales de las instituciones de educación superior es el establecimiento de *“ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual”*, en concordancia con cuerpos normativos nacionales tales, como la Ley N° 20.609 y N° 21.120; y tratados internacionales ratificados por el Estado Chileno como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer (Belém do Pará), la Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) Plataforma de Beijing, los Principios de Yogyakarta y todos los tratados sobre la materia que suscriba el país a futuro.

Asimismo, este Procedimiento recoge la Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género aprobada mediante el Decreto de Rectoría N° 16 de 2022 y viene en actualizar el Procedimiento aprobado por Decreto de Rectoría N° 20 del mismo año. Tras un proceso participativo, interestamental y paritario que lideró la Dirección de Género, Diversidad e Inclusión de la Universidad Mayor y que congregó a nuestra comunidad universitaria, además de recoger la experiencia de un primer año de implementación, se ha logrado concordar un texto que garantiza la existencia de un Procedimiento de investigación y sanción robusto, protector de las personas afectadas y que es garante del debido proceso.

**María Fernanda Badrie Awad**  
Secretaria General

**Victoria Marchant Zúñiga**  
Directora de Género, Diversidad e Inclusión

## Contenido

<b>TÍTULO I. TÍTULO PRELIMINAR.</b>	- 3 -
<i>Párrafo 1°. Declaración, Objeto y Alcance.</i>	- 3 -
<i>Párrafo 2°. Principios y Definiciones.</i>	- 4 -
<b>TÍTULO II. NORMAS GENERALES DE PROCEDIMIENTO.</b>	- 7 -
<b>TÍTULO III. DE LAS DENUNCIAS Y PRIMERA ACOGIDA.</b>	- 9 -
<i>Párrafo 1°. Sobre las denuncias.</i>	- 9 -
<i>Párrafo 2°. Primera Acogida.</i>	- 10 -
<b>TÍTULO IV. INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN.</b>	- 11 -
<i>Párrafo 1°. Admisibilidad.</i>	- 11 -
<i>Párrafo 2°. Instrucción de la Investigación.</i>	- 11 -
<i>Párrafo 3°. Etapa Indagatoria.</i>	- 13 -
<i>Párrafo 5°. Etapa Resolutoria.</i>	- 16 -
<b>TÍTULO IV. VÍAS ALTERNATIVAS DE TÉRMINO DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN.</b>	- 16 -
<i>Párrafo 1°. Archivo de los Antecedentes.</i>	- 16 -
<i>Párrafo 2°. Suspensión Condicional del Procedimiento.</i>	- 17 -
<i>Párrafo 1°. Circunstancias modificatorias de responsabilidad.</i>	- 18 -
<i>Párrafo 2°. Sobre las sanciones.</i>	- 19 -
<b>TÍTULO V. DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN.</b>	- 20 -
<b>TÍTULO VI. DE LAS MEDIDAS DE REPARACIÓN.</b>	- 21 -
<b>TÍTULO VII. PROCEDIMIENTO ESPECIAL SIMPLIFICADO.</b>	- 22 -
<b>TÍTULO VIII. DISPOSICIONES VARIAS.</b>	- 22 -
<b>DISPOSICIONES TRANSITORIAS.</b>	- 23 -

# PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD MAYOR<sup>1</sup>

## TÍTULO I. TÍTULO PRELIMINAR.

### *Párrafo 1°. Declaración, Objeto y Alcance.*

**Artículo 1°. Declaración.** La Universidad Mayor prohíbe el Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género. Tales conductas afectan la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal, la igualdad de derechos y constituyen una discriminación arbitraria que infringe los valores y principios de la Universidad Mayor.

**Artículo 2°. Objeto.** El Procedimiento establecido en este instrumento será el medio formal para establecer la veracidad de los hechos denunciados o de aquellos de que se tome conocimiento y que, eventualmente, puedan constituir una infracción a la normativa institucional sobre Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género. Asimismo, será el instrumento para determinar la participación y la responsabilidad de los involucrados; proteger y acompañar a las personas víctimas de estas conductas; y para proponer las respectivas medidas de remediación; respetando un justo y racional Procedimiento.

**Artículo 3°. Alcance.** Las prohibiciones declaradas en el artículo 1° precedente rigen para todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria de nuestra institución, con prescindencia de su cargo, sexo, género, identidad y orientación sexual.

El presente Procedimiento se aplicará a conductas o comportamientos que puedan constituir Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género realizadas y que tengan como destinatarias a personas que cursen estudios en todos sus niveles y grados, personal académico, investigadoras/es, personal administrativo y personas prestadoras o receptoras de servicios de la Universidad Mayor, siempre que:

1. La conducta o comportamiento haya ocurrido en dependencias universitarias; o,
2. La conducta o comportamiento haya ocurrido fuera de dependencias universitarias, pero se haya realizado en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad Mayor o por personas vinculadas a ella; o en una actividad organizada por estudiantes de la Universidad Mayor en su calidad de tales; siempre que corresponda a actividades funcionalmente vinculadas a los fines propios que persigue la Universidad y/o que tenga como consecuencia la creación de un entorno hostil para un miembro de la comunidad universitaria; o,

---

<sup>1</sup> Procedimiento actualizado mediante Decreto N° 1 de 2024.

3. La conducta o comportamiento se haya realizado usando medios de comunicación digitales.

Cuando los hechos denunciados no se encuentren en las categorías precedentemente indicadas, la persona que pertenezca a la comunidad universitaria podrá recibir orientación y apoyo relativo a disminuir los efectos nocivos de la situación ya sea en el ámbito académico y/o laboral.

En caso de que tanto la persona denunciante como la persona denunciada sean trabajadores/as de la Universidad Mayor, se aplicará como Procedimiento de investigación el contenido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad Mayor. Sin perjuicio de ello, en lo que concierne a medidas de protección, reparación y no repetición, se estará subsidiariamente a lo dispuesto en el presente Procedimiento y, en especial, a la Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género de la Universidad Mayor.

### ***Párrafo 2°. Principios y Definiciones.***

**Artículo 4°. Principios.** Son principios que rigen el presente Procedimiento:

- a) **Interés Superior de la Persona Afectada o Víctima:** Todos los/as intervinientes deberán sobreponer la integridad física, psicológica y moral de la persona afectada o víctima en sus actuaciones. En dicho contexto, la persona denunciante, los/as intervinientes en el proceso y terceros que tomen conocimiento de conductas que constituyen acoso sexual, violencia o discriminación de género deberán abstenerse de realizar toda clase de actos y conductas si, por cualquier motivo, la persona afectada o víctima no quisiera perseverar en la investigación o el Procedimiento.

Al tenor de este principio, no es permitida la exposición o uso de eventuales infracciones dentro de la comunidad universitaria, atendida la afectación que puede causar en la persona afectada o víctima.

- b) **No Revictimización:** El presente Procedimiento tiene por principio inspirador la no revictimización de la persona afectada o víctima, tomando en consideración las particularidades propias de la persona. Se adoptarán todas las medidas conducentes a evitar la exposición reiterada de los hechos que dieron origen a un procedimiento de investigación.
- c) **Prohibición a la Autotutela y/o funas:** La Universidad cuenta con canales formales e institucionales para investigar y sancionar actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, elaborados conforme a la legislación nacional que regula la materia, y los principios procesales del debido proceso. Toda denuncia pública con ánimo de injuriar a algún miembro

de la comunidad universitaria será considerada arbitraria y sancionada conforme a la normativa vigente.

- d) **Bilateralidad:** Para que se respete el debido proceso, es necesario que las partes sean escuchadas, además de que puedan manifestarse, presentar sus descargos, pruebas y que sean tratados en igualdad de condiciones. De esta manera, cada una de las partes (denunciante y denunciado/a) tienen la posibilidad de concurrir al Procedimiento para defender sus pretensiones.
- e) **Escrituración:** El Procedimiento se llevará, principalmente, por escrito. Se creará un expediente por cada caso, ya sea en formato digital y/o físico, en el que se añadirán sucesivamente los documentos o piezas que sirvan de fundamento o prueba de los hechos investigados, y otros que sirvan de respaldo y registro de las diligencias realizadas.

Respecto a las declaraciones, éstas podrán ser efectuadas de forma presencial, caso en el cual se levantará un acta con firma de el/la deponente y de el/la instructor/a, pudiendo, previa autorización del declarante, ser grabada. Sin perjuicio de ello, el/la investigador/a podrá resolver que determinadas diligencias sean realizadas mediante entrevista videograbada a través de alguna de las plataformas de video conferencia con que cuente la Universidad, debiendo en forma previa verificarse si el declarante cuenta un espacio libre, seguro y confidencial para poder brindar su testimonio en dicha modalidad.

En aquellos casos en que los medios probatorios, por su naturaleza, no fueren susceptibles de incorporarse al expediente, se levantará un acta que individualizará la prueba y describirá ejecutivamente de su contenido. De ser posible, aquel medio permanecerá en poder de el/la instructor/a. Si existiere algún motivo para que lo anterior no sea aconsejable, se precisará su ubicación, las medidas de resguardo adoptadas y la persona responsable de su custodia.

Cuando sea necesario, el/la instructor/a podrá formar cuadernos separados para la realización de determinadas diligencias o agregación de documentos. Lo anterior será consignado en el cuaderno principal.

- f) **Confidencialidad y Anonimato:** La investigación será llevada en estricta reserva o confidencialidad. Las personas que participen en la investigación en cualquier calidad y las que por cualquier motivo tuvieren conocimiento de las actuaciones de la investigación, estarán obligadas a guardar reserva respecto de ellas.

Sin perjuicio de lo anterior, y en atención a lo previsto en la Ley N° 21.369, el contenido íntegro del expediente investigativo será puesto en conocimiento de la parte denunciada sólo una vez sean formalizados los cargos. Lo anterior, no impide que, previo a la etapa de formulación de cargos, el/la instructor/a pueda realizar diligencias que impliquen la participación directa el/la

denunciado/a, debiendo limitar el acceso a la identidad de el/la denunciante y/o la/s persona/s afectada/s o víctimas/s; como también, sobre los hechos que son objeto de investigación.

En casos debidamente calificados, se podrán censurar antecedentes sensibles y/o datos de carácter personal de los intervinientes si así lo hubieren solicitado o bien el/la instructor/a lo estimare necesario.

- g) **Prohibición de Represalias:** No está permitido cualquier acto, realizado directa o indirectamente, en contra de la persona denunciante y/o afectada o víctima de acoso sexual, violencia o discriminación basada en género, como tampoco en contra de la persona denunciada. Siempre que exista o pueda demostrarse una vinculación causal entre la persona denunciada, el acto y la persona denunciante y/o afectada o víctima, o viceversa, se procederá de conformidad a las sanciones contenidas en la normativa interna de la Universidad, sin perjuicio de ponderarla como una agravante de la conducta investigada y regida por el presente Procedimiento.

**Artículo 5°. Definiciones.** Para los efectos de este Procedimiento se entiende por:

- a) **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:** Se entiende por violencia de género, cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como el privado.
- c) **Discriminación de género:** Es toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona y que, arbitrariamente, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.
- d) **Partes interesadas:** Según el caso, la persona denunciante o persona denunciada en una investigación regida por este Procedimiento.
- e) **Consentimiento:** manifestación activa de voluntad para realizar o ser parte de una actividad que se relacione con una conducta de naturaleza o connotación sexual. Es una expresión

explícita que puede expresarse mediante palabras o acciones que, de forma clara, específica e inequívoca muestren la disposición a participar de forma informada, libre y reversible en una acción de naturaleza sexual o de significación sexual. El silencio o la falta de resistencia jamás implican consentimiento. A su vez, una persona está impedida de entregar su consentimiento si no tiene la habilidad para tomar o dar a entender una decisión debido a una discapacidad, el consumo de alcohol, al estar bajo el efecto de alguna droga o estupefaciente, o al encontrarse dormida o inconsciente.

- f) **Identidad de Género:** vivencia interna e individual del género tal como cada persona se percibe, la que podría corresponder o no con su sexo biológico, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales (ONU Mujeres, 2017).
- g) **Expresión de género:** Es la forma en que cada persona expresa su género. Puede incluir la forma de hablar, manerismos, modo de vestir, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales quirúrgicas, administración de hormonas sexuales, entre otras acciones.
- h) **Orientación sexual:** Capacidad de cada persona de sentir una atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género, ya sea diferente al suyo, sea de su mismo género o por más de uno de ellos.
- i) **Sexismo:** todas aquellas prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado de las personas en razón de su sexo biológico, del cual se asumen características y comportamientos que se espera operen cotidianamente. El sexismo hace referencia a la invisibilidad o exclusión de hombres o mujeres, a la caracterización estereotipada de lo femenino y lo masculino y a la confinación de ambos a determinados ámbitos (público o privado) (Mineduc, 2017).
- j) **Lenguaje sexista:** Representación sesgada, parcial y/o discriminatoria que asigna un estatus menor a valores, capacidades, aportes y roles de las mujeres (Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, 2016)

## TÍTULO II. NORMAS GENERALES DE PROCEDIMIENTO.

**Artículo 6°. Plazos.** Los plazos de días establecidos en este Procedimiento son de días y horas hábiles, entendiéndose que son inhábiles los sábados, los domingos, los festivos, los feriados universitarios y los recesos académicos.

En casos fundados el instructor/a podrá prorrogar dichos plazos en atención a la complejidad de la denuncia investigada u otros factores que así lo hagan necesario.

**Artículo 7°. Comunicaciones y notificaciones.** Las comunicaciones que se lleven a cabo durante la sustanciación del Procedimiento se podrán realizar por cualquier medio que garantice el conocimiento completo y oportuno de la actuación de que se trate, priorizándose aquellas de carácter electrónico, como el correo electrónico institucional o aquel registrado en la Dirección de Registro Estudiantil.

Las notificaciones que se señalen en el presente Procedimiento de Investigación y Sanción serán del mismo carácter y se realizarán mediante correo electrónico, salvo expresa mención en contrario. Con todo, las partes podrán solicitar durante todo el Procedimiento una forma de notificación electrónica especial, que deberá ser aprobada por el/la investigador/a, de lo cual se dejará constancia en el expediente. Será responsabilidad de las partes informar oportunamente a el/la investigador/a un cambio del correo electrónico de notificación.

**Artículo 8°. Acumulación de autos.** Con anterioridad a la formulación de la acusación regulada en el artículo 25° siguiente, la persona Encargada de la Unidad de Investigación de Género podrá resolver, en un Procedimiento único, la acumulación, de dos o más investigaciones que se encuentren en curso, siempre que las denuncias que sirvieron de base para su instrucción sean dirigidas hacia la misma persona y por hechos de similar naturaleza.

**Artículo 9°. Impulso procesal.** El Procedimiento se impulsará de oficio en todos sus trámites. Las partes interesadas podrán, en cualquier momento del Procedimiento, aducir alegaciones y aportar documentos u otros antecedentes pertinentes que conduzcan al esclarecimiento de los hechos denunciados. La Unidad de Investigación de Género se encargará de hacer expeditos los trámites y diligencias investigativas y tendientes darle curso progresivo a la investigación, y removerá todo obstáculo que pudiere afectar a su pronta y debida resolución.

El/la instructor/a deberá realizar todas las actuaciones y/o gestiones necesarias para asegurar el éxito de la investigación, tales como entrevistar a las personas involucradas o a quienes pudieran tener información de los hechos denunciados, disponer de peritajes, requerir documentos y apoyo de cualquier dependencia o colaborador de la Universidad, quienes deberán prestar el apoyo solicitado y otorgar las facilidades que la investigación requiera.

Durante todas las etapas del Procedimiento y sus actuaciones se deberá tener especialmente en cuenta la perspectiva de género, debiendo considerar el testimonio de la persona afectada, evitando siempre y en todo lugar la revictimización o victimización secundaria, evitando su exposición a diligencias o entrevistas sobreabundantes o innecesarias, respetando su integridad y velando porque pueda brindar sus testimonios en espacios y tiempos protegidos.

### TÍTULO III. DE LAS DENUNCIAS Y PRIMERA ACOGIDA.

#### *Párrafo 1°. Sobre las denuncias.*

**Artículo 10°. Denuncia.** La denuncia es el acto mediante el cual una persona pone en conocimiento a la autoridad universitaria competente (Oficina de Género, Diversidad e Inclusión) la ocurrencia de hechos que estima pueden ser constitutivos de acoso sexual, discriminación y/o violencia de género.

**Artículo 11°. Requisitos mínimos de la denuncia.** La denuncia deberá contener la siguiente información:

- a) Lugar y fecha del hecho o los hechos que se denuncian;
- b) Individualización de la persona denunciante: nombre completo, cédula de identidad, relación con la Universidad (si la tuviese), cargo, dependencia. La persona denunciante podrá indicar su deseo de mantener su identidad bajo anonimato<sup>2</sup>;
- c) Antecedentes de la persona afectada o víctima: nombre completo, cédula de identidad (si la conociere), relación con la Universidad, cargo y/o dependencia.
- d) Individualización de la persona denunciada: nombre completo, relación con la Universidad (si la conociere), relación con la persona afectada o víctima (si la conociere), cargo y/o dependencia.
- e) Forma en que la persona denunciante, en el caso de ser una tercera persona, tomó conocimiento de los hechos.
- f) Acompañar medios de prueba de los que se disponga al momento de realizar la denuncia, si existieran.

**Artículo 12°. Canal de Denuncia.** Toda denuncia deberá presentarse a través del formulario online que la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión pone a disposición de la comunidad para tales efectos y que se encuentra permanentemente disponible en la web [Somos Uno](#) y en distintos banners de las páginas web institucionales de la Universidad. Sin perjuicio de lo anterior la persona que tenga dudas respecto de la forma de inicio del Procedimiento podrá contactarse al correo electrónico [ofigen@umayor.cl](mailto:ofigen@umayor.cl), consulta que será tratada bajo los principios de confidencialidad y reserva.

**Artículo 13°. Deber de denuncia.** Todo/a académico/a, colaborador/a, independiente de su calidad contractual, o autoridad universitaria que tome conocimiento de hechos que eventualmente pueden constituir acoso sexual, discriminación y/o violencia de género, tendrá el deber de derivar a la persona afectada a la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión, a través del correo electrónico

---

<sup>2</sup> El anonimato de la persona denunciante solo es posible en la medida que ella no corresponda a la persona afectada o víctima de los hechos; sin perjuicio de las atribuciones de el/la instructor/a.

mencionado en el artículo precedente. En caso de recibir de forma física una denuncia, deberá remitir los antecedentes de que tome conocimiento, a la brevedad, a la Oficina mencionada precedentemente.

Ninguna autoridad, docente y/o colaborador/a podrá efectuar diligencias tendientes a recoger el relato de la persona afectada, ni recopilar antecedentes por su cuenta, o mediar entre las partes involucradas.

**Artículo 14°. Desistimiento de la denuncia o renuncia a la investigación.** El desistimiento de la denuncia o la renuncia a un Procedimiento de investigación sea ésta escrita o verbal, no extinguirá el deber de comunicar los antecedentes al Ministerio Público, en virtud de lo previsto en el Código Procesal Penal, si correspondiere.

#### ***Párrafo 2°. Primera Acogida.***

**Artículo 15°. Primera Acogida.** Una vez recibido el formulario de denuncia, la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión tomará contacto con la persona afectada por el o los hechos en él contenidos, en un plazo no superior a 3 días hábiles, para coordinar una atención en modalidad presencial o virtual, denominada como primera acogida, la cual tendrá como objetivo acoger inquietudes y afectaciones, orientar e informar sobre el proceso de investigación.

Además, en aquella instancia se consultará por el estado emocional y psicológico de la persona afectada y otorgará y coordinará, según sea el caso, instancias de derivación a acompañamiento psicológico de la oficina, otras áreas de la universidad u organismos externos en caso de ser necesario.

En uso de las facultades, la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión, en un marco de confidencialidad, podrá disponer medidas de protección en los términos indicados en el Título V del presente Procedimiento, en resguardo de la protección de la persona afectada.

**Artículo 16°. Remisión de antecedentes.** La Oficina de Género, Diversidad e Inclusión, sin más requisito que el consentimiento expreso de la persona afectada, podrá derivar los antecedentes que estime pertinentes a la Unidad de Investigación de Género dependiente de Secretaría General, pudiendo adjuntar la ficha de primera acogida.

Con todo, en el ejercicio de sus funciones discrecionales y con la finalidad de evitar la revictimización de la persona afectada, la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión podrá, en casos debidamente calificados y con el consentimiento de la persona afectada o víctima de acoso sexual, violencia o discriminación de género, respaldar en formato audiovisual su relato de los hechos.

## TÍTULO IV. INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN.

### *Párrafo 1°. Admisibilidad.*

**Artículo 17°.** Una vez recibida la denuncia y/o sus antecedentes por la Unidad de Investigación de Género, se realizará por parte de ésta, dentro de los tres (3) días siguientes, un examen de admisibilidad respecto de los contenidos mínimos que aquella debe incluir, en base a la materia y fundamentos de ésta. Como resultado del examen de admisibilidad la Unidad de Investigación de Género podrá declarar:

- a) Inadmisibile de plano: Se declararán inadmisibles, sin más trámite, aquellas denuncias en que los hechos denunciados no puedan enmarcarse en el ámbito de aplicación del presente Procedimiento o cuando éstos estén regidos por un Procedimiento distinto. En este último caso, la Unidad de Investigación de Género remitirá los antecedentes a el/la Secretario/a General o a quien éste/a designe para el efecto, comunicándosele a la persona denunciante.
  
- b) Inadmisibile por falta de antecedentes: En aquellos casos en los cuales no se pueda deducir antecedentes que permitan la instrucción de una investigación, la Unidad de Investigación de Género, se comunicará con la persona denunciante para solicitar más información. Transcurridos cinco (5) días hábiles desde dicha comunicación sin que la persona denunciante responda; o no habiendo ésta aportado información que permita la instrucción de una investigación, la Unidad de Investigación de Género resolverá el archivo por falta de antecedentes.

La persona denunciante, podrá realizar una nueva presentación respecto de los mismos hechos, adjuntando los antecedentes necesarios para dar curso progresivo al Procedimiento.

- c) Admisibile: Si la denuncia contiene los antecedentes mínimos señalados y no se verifica alguna de las situaciones de inadmisibilidad indicadas precedentemente, la Unidad de Investigación de Género declarará la denuncia admisible a tramitación, notificando la persona denunciante.

### *Párrafo 2°. Instrucción de la Investigación.*

**Artículo 18°. Resolución de Inicio.** En caso de declararse admisible la denuncia, la Unidad de Investigación de Género, instruirá el inicio de la investigación mediante resolución y comunicará de tal hecho a la persona afectada o víctima mediante correo electrónico. En la primera resolución que se dicté de oficio, el/la instructor/a deberá disponer, como medida de protección, la prohibición de

comunicación ya sea verbal, no verbal, física, telemática o por cualquier vía, salvo indicación en contrario de la persona afectada.

Lo anterior, sin perjuicio de la facultad de el/la Secretario/a General para instruir, de oficio, investigaciones por hechos de que tome conocimiento y que puedan constituir acoso sexual, violencia o discriminación de género.

**Artículo 19°. Contenido de la Resolución de Inicio.** La resolución de la Unidad de Investigación de Género o de el/la Secretario General que instruya el inicio de una investigación bajo el presente Procedimiento finalizará instruyendo las primeras diligencias y designará un instructor/a titular y, de estimarse necesario, a otro/a suplente, quienes deberán contar con preparación en materia de perspectiva de género, y deberán velar por evitar la revictimización y la exposición de la persona afectada o víctima. Asimismo, será responsable de comunicar a quienes participen de la indagatoria el deber de confidencialidad de los hechos de que tomen conocimiento con motivo de las diligencias que sean practicadas y de las sanciones asociadas a su incumplimiento.

En caso de que, la persona denunciada sea una autoridad universitaria como el/la Rector/a, el/la Prorector/a, el/la Contralor/a o un Vicerrector/a, el/la Secretario/a General deberá informar mediante correo electrónico a el/la Presidente/a del Directorio, o quien lo/la subrogue, órgano colegiado que designará a el/la instructor/a en sesión extraordinaria fijada para dichos efectos. Si la persona denunciada fuera el/la Secretario/a General, será el/la Vicerrector/a Académico/a quien informará al Directorio.

**Artículo 20°. Causales de Inhabilidad.** El/la instructor/a deberá inhabilitarse si concurren algunas de las siguientes circunstancias:

- a) Tener parte o interés en el caso de cuya investigación se trate;
- b) Ser cónyuge, conviviente civil, o pariente por consanguinidad o afinidad en cualquiera de los grados de la línea recta y en la colateral por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, de alguna de las partes, de sus representantes legales o de sus abogados;
- c) Tener con alguna de las partes íntima amistad que se manifieste por actos de estrecha familiaridad, o tenerla su cónyuge, conviviente civil, alguno de sus ascendientes o descendientes, o alguno de sus parientes colaterales dentro del segundo grado;
- d) Tener con alguna de las partes enemistad, odio o resentimiento que haga presumir que no se halla revestido la debida objetividad.

En caso que la inhabilidad de el/la instructor/a sea alegada por alguna de las partes en la investigación, ésta será resuelta de manera fundada por el/la Secretario/a General, quien podrá requerir la información necesaria para motivar su decisión. Contra la resolución que se pronuncie respecto a la inhabilidad, no procederá recurso alguno.

### ***Párrafo 3°. Etapa Indagatoria.***

**Artículo 21°. Extensión.** La etapa indagatoria se extenderá por treinta (30) días hábiles contados desde la dictación de la Resolución que instruye el inicio de la investigación. Dicho plazo podrá ser prorrogado por un plazo prudencial que no podrá superar los quince (15) días hábiles, previa resolución fundada de el/la instructor/a.

Vencido el plazo para la investigación o agotada la misma, el/la investigador/a declarará cerrada la investigación, con excepción de las medidas para mejor resolver y otras resoluciones que se puedan dictar.

**Artículo 22°. Modalidad de diligencias.** Quienes acepten prestar declaración en la investigación deberán hacerlo por sí mismos, debiendo manifestar la modalidad en la que se realice la diligencia, ya sea en forma presencial o a través de medios tecnológicos según la modalidad de su preferencia, y siempre que les permita intervenir simultánea y permanentemente en la gestión, con imagen y sonido, en vivo.

La persona que decida otorgar su declaración mediante la modalidad de entrevistas videograbadas deberá contar con las condiciones físicas y técnicas para su desarrollo. Cualquier dificultad técnica en la realización de la diligencia por medios tecnológicos facultará al/la abogado/a a cargo de la diligencia para reagentarla.

Las declaraciones comenzarán con la identificación de la fecha y el lugar donde se encuentra el persona, su individualización, el número de su cédula nacional de identidad u otro documento de identificación, su profesión o actividad, vinculación o relación con la Universidad Mayor, su cargo y función si procede.

Además, se dejará constancia de la voluntariedad de la declaración, la confidencialidad de ésta, del hecho que la persona declara bajo promesa de decir la verdad y de conocer el carácter confidencial de la investigación y las sanciones que, eventualmente, pueden aplicarse por su infracción. Será el Procedimiento de Investigación de Carácter General de Universidad Mayor mediante el cual se investigará y sancionará el falso testimonio.

Cuando la persona declarante así lo autorice, se podrá grabar su declaración de principio a fin, debiendo incluirse en dicha grabación, su autorización expresa.

**Artículo 23°. Asistencia legal o acompañamiento en diligencias.** Solo la persona afectada o víctima y la persona denunciada podrán actuar en la investigación asistidos un/a abogado/a de su confianza. El poder deberá constar en escritura pública; documento privado suscrito ante notario; o deberá ser otorgado de forma expresa mediante correo electrónico o de forma verbal ante el/la instructor/a.

No obstante, no podrán intervenir terceras personas distintas al abogado/a en las diligencias que requieran su participación. En casos calificados por el/la Secretario/a General se permitirá la presencia de terceros, la que deberá guardar respeto y silencio salvo que se le autorice a exponer.

**Artículo 24°. Análisis del Expediente.** Transcurrido el plazo de la etapa indagatoria, el instructor/a dentro del plazo de 10 días resolverá el cierre de la investigación y, además, podrá tomar alguna de las siguientes determinaciones:

- a) Formular acusación en contra de la persona denunciada o un tercero, en caso de que de los antecedentes recopilados en la indagatoria se desprenda una eventual infracción sobre la normativa de acoso sexual, violencia y discriminación de género y que respecto de los mismos le cabe a la persona acusada participación.
- b) Proponer el sobreseimiento definitivo a el/la Secretario/a General o al Directorio, según corresponda, en caso de extinguirse la responsabilidad de la persona denunciada, sea por muerte o por inimputabilidad existente o sobreviniente.
- c) Proponer el sobreseimiento temporal a el/la Secretario/a General o al Directorio, según corresponda, si por cualquier circunstancia o razón se dificulta temporalmente la realización de la indagatoria, tales como término de la prestación de servicios, enfermedad, suspensión de estudios, licencias médicas extendidas y otras debidamente fundadas. Habiendo transcurrido un plazo de 2 años sin gestión alguna, el sobreseimiento temporal, será de carácter definitivo.
- d) Formular acusación en contra de la persona denunciada o un tercero, en caso de que los antecedentes recopilados en la indagatoria se desprenda una eventual infracción sobre la normativa interna institucional, distinta a aquella que regla el acoso sexual, violencia y discriminación de género. En tal caso, el procedimiento continuará sustanciándose conforme al procedimiento que aplique a dicha normativa.

#### ***Párrafo 4°. De la acusación.***

**Artículo 25°. Acusación.** En caso de verificarse la hipótesis contemplada en la letra a) del artículo precedente, el/la instructor/a procederá a dictar la resolución a través de la cual se formula la acusación a la persona denunciada. De lo anterior se comunicará a la persona denunciante.

La acusación deberá estar debidamente fundamentada y deberá contener la individualización de las partes; la descripción de la/s conducta/s infractora/s y los hechos que la configuran; su calificación; los principales antecedentes de la investigación; y una citación para que la persona acusada preste declaración en caso que no la haya efectuado durante la indagatoria.

La acusación deberá ser notificada a la persona afectada o víctima y a la persona denunciada, este último quien, desde ese momento, tendrá la calidad de acusado/a y podrá solicitar acceso al expediente íntegro de investigación. En casos excepcionales y previa solicitud, motivada por la magnitud, características y extensión de los antecedentes que obren en la investigación, la/el acusada/o podrá solicitar la entrega de los antecedentes. El/La instructor/a tomará los resguardos

materiales, reglamentarios y tecnológicos para evitar la divulgación de los mismos y siempre previa suscripción de “Formulario de Confidencialidad”.

**Artículo 26°. Descargos.** El/la acusado/a tendrá un plazo de 10 (diez) días a contar de la notificación de la acusación para realizar sus descargos, defensas, aportar antecedentes y/o solicitar rendir pruebas. Dicho plazo podrá ser prorrogado por el/la investigador/a hasta por 5 días hábiles en casos debidamente justificados y siempre que sea solicitado por el/la acusado/a antes del vencimiento del plazo original.

Junto a sus descargos, el/la acusado/a podrá solicitar la realización de diligencias probatorias concretas. Además, podrá solicitar que se rinda prueba testimonial, debiendo acompañar la lista de testigos en el mismo escrito de descargos y podrá entregar, en su oportunidad, una minuta de preguntas que requiera que se formulen a los/as deponentes que presenta.

El/La instructor/a abrirá un término probatorio por un plazo prudencial. La prueba podrá rendirse bajo modalidad on-line tratándose de declaraciones de testigos.

El/La instructor/a solo podrá rechazar la realización de aquellas diligencias probatorias que fueren ilegales, no fueren conducentes al esclarecimiento de los hechos o la responsabilidad de los/las involucrados/as, sean consideradas manifiestamente impertinentes o sobreabundantes.

**Artículo 27°. Medidas para mejor resolver.** El/La instructor/a podrá, mediante resolución, decretar la realización de determinadas diligencias para su mejor resolver, las que deberán efectuarse en un plazo no superior a 10 (diez) días hábiles desde su instrucción. La resolución de el/la instructor/a que así lo disponga deberá ser notificada a la persona afectada o víctima y a el/la acusado/a.

**Artículo 28°. Informe y propuesta.** Transcurrido el plazo para evacuar descargos sin haberse verificado aquellos; o formulados éstos y/o habiéndose vencido el término probatorio; el/la instructor/a deberá emitir, dentro de los quince (15) días siguientes, una resolución en la que consignará una síntesis de los antecedentes del caso; las diligencias realizadas; los descargos, si los hubiere; la prueba rendida en caso de existir; y propondrá, de manera fundada, la imposición de una sanción o el sobreseimiento de el/la acusado/a.

**Artículo 29°. Remisión al Comité de Conducta y Cumplimiento.** La resolución de cierre de investigación constituye un acto intermedio para todos los efectos legales, y será remitida por el/la instructor/a, junto con el expediente íntegro de la investigación realizada a el/la Presidente/a del Comité de Conducta y Cumplimiento de la Universidad, en adelante indistintamente el “Comité”, a efectos que se proceda a la conformación de la Comisión prevista en el artículo 23° del Procedimiento de Investigación y Sanción de carácter general.

#### ***Párrafo 5°. Etapa Resolutoria.***

**Artículo 30°. Pronunciamiento de la Comisión.** Dentro del plazo de diez (10) días desde su conformación, la Comisión procederá a pronunciarse respecto a la proposición de sanción contenida en el informe de el/la instructor/a, pudiendo aceptar o rechazar la propuesta de éste/a último/a o modificarla de manera fundada. El plazo señalado en el inciso precedente se podrá prorrogar por otros diez (10) días en virtud de la extensión o relevancia de los antecedentes, debiendo la Comisión dejar constancia escrita de dicho acuerdo.

En su resolución, la Comisión deberá señalar expresamente que contra ella procede el recurso de apelación establecido en el artículo 32° del presente Procedimiento.

**Artículo 31°. Notificación de la resolución de la Comisión.** La resolución en que conste el pronunciamiento de la Comisión será notificada por la Unidad de Investigación de Género a la persona afectada o víctima y a el/la acusado/a.

**Artículo 32°. Recursos.** Tanto la persona afectada o víctima y el/la acusado podrán deducir recurso de apelación en contra la resolución de la Comisión, el que deberá interponerse dentro del plazo de cinco (5) días contados desde su notificación.

El recurso deberá ser presentado a través del correo electrónico [secretaria.general@umayor.cl](mailto:secretaria.general@umayor.cl) con copia a el/la instructor/a, y expresa indicación de la resolución que se recurre, la individualización de la parte que recurre y todos los antecedentes de hecho y normativos que sirvan a su pretensión.

Dentro de los tres (3) días siguientes a su recepción, el/la Secretario/a General pondrá a disposición de el/la Rector/a o el Directorio, según corresponda, los antecedentes para su resolución, la que no será susceptible de recurso alguno.

El/la Rector/a o el Directorio podrán, en caso de estimarlo necesario, solicitar informe a el/la Secretario/a General.

### **TÍTULO IV. VÍAS ALTERNATIVAS DE TÉRMINO DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN.**

#### ***Párrafo 1°. Archivo de los Antecedentes.***

**Artículo 33°. Archivo de los antecedentes.** En cualquier momento el/la Secretario/a General, a solicitud de el/la investigador/a, podrá resolver el archivo de la investigación cuando no existiesen antecedentes que permitan su continuación; cuando de los antecedentes recopilados no se desprenda una infracción normativa; cuando exista una imposibilidad material de aplicar una

sanción; o en aquellos casos en que exista un Procedimiento de investigación y sanción especial, sin perjuicio de remitir los antecedentes a la entidad que corresponda.

La resolución que archive la investigación será notificada a la persona denunciante, o a la persona afectada o víctima, según corresponda, pudiendo oponerse, fundadamente y por una única oportunidad, dentro de tres (3) días hábiles de notificada la resolución antes mencionada.

Transcurrido dos (2) meses desde la dictación de la respectiva decisión, se resolverá el sobreseimiento definitivo.

### ***Párrafo 2°. Suspensión Condicional del Procedimiento.***

**Artículo 34°. Suspensión Condicional del Procedimiento.** En cualquier etapa de la investigación y hasta antes de formularse la acusación, el/la instructor/a, con el acuerdo de la persona investigada, podrá solicitar a el/la Vicerrector/a Académico/a la Suspensión Condicional del Procedimiento. Las condiciones propuestas deberán asegurar la integridad física, psíquica y moral de la persona afectada o víctima y su duración será determinada por la autoridad respectiva.

El/La instructor/a, de forma previa a realizar la proposición a la autoridad, deberá informar a la persona afectada o víctima las condiciones propuestas, quien tendrá derecho a manifestar su disconformidad con la suspensión condicional y/o sus términos, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su notificación. En caso de existir disconformidad, el/la instructor/a informará a el/la Vicerrector/a Académico/a los argumentos esgrimidos por la persona afectada o víctima.

El/la Vicerrector/a Académico/a podrá requerir a él/la instructor/a todos los antecedentes que estime necesarios para resolver y solicitar su parecer a la Oficina de Género, Equidad e Inclusión; debiendo pronunciarse mediante resolución fundada dentro de los cinco (5) días siguientes a la recepción de la propuesta.

**Artículo 35°. Requisitos de procedencia para la Suspensión Condicional del Procedimiento.** La Suspensión Condicional del Procedimiento podrá decretarse siempre que la persona denunciada no haya sido sancionada previamente por Acoso Sexual, Violencia o Discriminación basado en Género; y no mantenga vigente una suspensión condicional del proceso de investigación.

La infracción de las condiciones que dieron lugar a la suspensión del Procedimiento se considerarán una agravante para los efectos de una eventual sanción.

**Artículo 36°. Continuidad en el acompañamiento.** Si se verificare alguna vía de término alternativo del Procedimiento, la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión de la Universidad Mayor continuará proporcionando a la persona afectada o víctima acompañamiento y seguimiento, según lo requerido en cada caso.

## TÍTULO IV. SANCIONES Y CIRCUNSTANCIAS MODIFICATORIAS DE RESPONSABILIDAD.

### *Párrafo 1°. Circunstancias modificatorias de responsabilidad.*

#### **Artículo 37°. Se considerarán circunstancias agravantes de la responsabilidad:**

- a) Uso de fuerza física en la persona afectada;
- b) Empleo de intimidación en la persona denunciante;
- c) Manipulación psicológica hacia de la persona afectada;
- d) Que la persona afectada se encuentre privada de sentido o en situación de discapacidad mental;
- e) Que la persona afectada se encuentre imposibilitada de oponer resistencia;
- f) Abuso de asimetría de poder o posición de subordinación en que se encuentra la persona afectada;
- g) Utilización de sorpresa, engaño u otra maniobra que no suponga consentimiento de la persona afectada. Se entenderá la concurrencia de esta circunstancia cuando el/la denunciado/a justifique o motive su actuar en el consumo de alcohol o drogas de la víctima;
- h) Reincidencia en la naturaleza de los hechos investigados;
- i) Multiplicidad de personas afectadas;
- j) La realización de los hechos en público o frente a terceras personas;
- k) Haber actuado en grupo de dos o más personas;
- l) Haber tomado represalia de cualquier naturaleza en contra de la persona del denunciante, afectada o víctima de acoso sexual, violencia o discriminación de género;
- m) Utilización de medios digitales para la difusión de los hechos cometidos y/o el daño ocasionado;
- n) Acción que obligue a la persona afectada a hacer algo, aceptar una oferta o proposición, sin manifestación explícita y activa de su voluntad y consentimiento;
- o) Haber quebrantado una medida de protección vigente;
- p) La circunstancia de ser la persona afectada menor de edad.

#### **Artículo 38°. Son circunstancias atenuantes de la responsabilidad:**

- a) Colaboración sustancial con la investigación esclareciendo los hechos la que será catalogada por el/la instructor/a.
- b) Irreprochable conducta anterior.

En aquellos casos que los hechos acreditados sean constitutivos de acoso sexual y/o violencia, las atenuantes de responsabilidad deberán ser especialmente calificadas por el órgano sancionador.

## ***Párrafo 2°. Sobre las sanciones.***

**Artículo 39°.** La infracción a la normativa sobre acoso sexual, violencia y discriminación basada en género, será meritoria de las sanciones que a continuación se indican, atendiendo a la calidad de la persona infractora y la gravedad de los hechos constitutivos de la infracción:

### **1. Si el infractor tiene la calidad de estudiante:**

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita con constancia en el expediente de la persona denunciada.
- c) Condicionalidad en la matrícula, con expresa indicación de su duración y condiciones a que quedará sujeto/a la persona sancionada.
- d) La realización de actividades no remuneradas a favor de la comunidad o en beneficio de personas en situación de precariedad, a través de organizaciones de reconocido prestigio. El tiempo destinado a tales actividades será determinado en la resolución que recaiga sobre la medida disciplinaria.
- e) Suspensión de un (1) semestre académico, que corresponde a la pérdida de calidad de estudiante y marginación temporal de todas las actividades universitarias mientras dure la vigencia de la sanción. El semestre académico suspendido será indicado en la resolución que impone dicha sanción, pudiendo recaer sobre el semestre cursado al momento de su imposición o el inmediatamente siguiente.
- f) Pérdida de la calidad de estudiante con cancelación de matrícula, por un plazo de uno (1) a tres (3) años.
- g) Expulsión.
- h) Aquellas establecidas en la letra c) del artículo 6° de la Ley N° 21.369, tales como la suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos de elección estudiantil y funciones, la remoción en el cargo, la cesación de funciones, la imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios, o la pérdida de distinciones honoríficas.

### **2. Para personas colaboradoras académicas o administrativas:**

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita, con copia a la carpeta personal y a la Inspección del Trabajo.
- c) Multa, que en todo caso no podrá exceder del 25% de la remuneración diaria de la persona infractora.
- d) La suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, la remoción en el cargo, la cesación de funciones, la imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios, la pérdida de distinciones honoríficas.
- e) Terminación del contrato de trabajo.

### **3. Para terceros y/o prestadores de servicios:**

- a) Término anticipado de la relación jurídica.
- b) No renovación del contrato de prestación de servicios.

- c) Requerir a la empresa prestadora de servicios la instrucción de un procedimiento de investigación y sanción conforme a su normativa interna.
- d) Remitir antecedentes a la empresa prestadora de servicios.
- e) Carta de Amonestación Verbal con copia al empleador.
- f) Carta de Amonestación Escrita con copia al empleador.

Sin perjuicio de las sanciones antes establecidas, la Comisión del Comité de Conducta y Cumplimiento llamada a pronunciarse podrá resolver el establecimiento de una medida de protección de aquellas establecidas en el Título V del presente cuerpo normativo, o su subsistencia si se encontrare vigente al momento de resolver.

## **TÍTULO V. DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN.**

**Artículo 40°. Finalidad y oportunidad.** Las medidas de protección son aquellas órdenes resueltas por la autoridad competente, cuya finalidad es resguardar la integridad física o psicológica de cualquier persona involucrada en la investigación, y que pueden o no afectar o modificar el normal desarrollo de sus actividades académicas, laborales o administrativas.

Tanto la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión, la Unidad de Investigación de Género, el/la instructor/a de cada investigación y el/la Secretario General, serán competentes para disponer el establecimiento de una medida de protección.

Aún respecto de hechos ocurridos espacialmente fuera de la Universidad Mayor y presuntamente constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, tanto la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión, la Unidad de Investigación de Género, el/la instructor/a y el/la Secretario General, podrán establecer las medidas de protección necesarias para la persona afectada y el/la denunciado/a.

El incumplimiento de una medida de protección, podrá ser objeto de investigación según lo establecido en el Procedimiento de Investigación y Sanción de Carácter General, lo anterior sin perjuicio de lo referente a las circunstancias agravantes.

**Artículo 41°. Carácter revocable y revisable.** Las medidas de protección son esencialmente revocables y revisables, en virtud de los antecedentes que tome conocimiento la autoridad competente que las dictó. La medida de protección siempre deberá ocasionar el menor perjuicio posible a la persona sobre la que recaiga, y en consideración al motivo que fundamentó su imposición.

**Artículo 42°. Medidas de protección tradicionales.** Sin perjuicio de aquellas medidas de protección que puedan disponerse en atención a la necesidad de protección y gravedad de los hechos que se

conocen, y no de forma taxativa, se considerarán como medidas de protección la inscripción o reinscripción de asignaturas en distintas secciones, con el objetivo de separar a las personas involucradas en la investigación; la justificación de determinadas inasistencias; la posibilidad de rendir evaluaciones en circunstancias especiales; la imposibilidad de mantener contacto entre las personas involucradas en la investigación; la modificación de las labores o funciones que lleva a cabo un/a docente, colaborador/a o prestador/a de servicios; la suspensión de la persona investigada con o sin derechos a percibir honorarios, entre otras.

**Artículo 43°. Formalidades.** Toda medida de protección dictada en favor de alguna persona involucrada en la investigación deberá fundamentarse mediante resolución respectiva, la que será notificada a la persona en cuyo favor se haya dictado. Con todo, si la medida de protección afecta las actividades académicas de algún alumno/a, las labores que ejecuta un/a/a colaborador o los servicios que presta un tercero, deberá ser notificada también a la persona afectada.

## **TÍTULO VI. DE LAS MEDIDAS DE REPARACIÓN.**

**Artículo 44°.** Son medidas de reparación, todas aquellas medidas cuya finalidad sea el restablecimiento de la integridad e indemnidad de la persona afectada por hechos de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

La persona afectada por una conducta constitutiva de acoso sexual, violencia o discriminación basada en género tendrá derecho a recibir apoyo psicológico por medio del dispositivo de Acompañamiento Psicológico de la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión de la Universidad Mayor.

Sin que la mención sea taxativa, podrán ser decretadas como medida de reparación toda aquellas que se consideren necesarias para restituir las condiciones previas al evento denunciado, en la persona afectada, o a un estado similar a aquel anterior a la ocurrencia de los hechos. De forma no taxativa, son medidas de reparación las siguientes:

- a) Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la persona afectada, de modo que ésta retome sus actividades de manera similar a su situación original.
- b) Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la persona afectada antes del acoso sexual, la violencia o la discriminación de género.
- c) Iniciativas tendientes para evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género en la institución, ya sea en relación con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general en la Universidad.

- d) La derivación, de estimarse necesario, a la persona profesional de Acompañamiento Psicológico de la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión.
- e) La derivación por parte de la Universidad a las instituciones de carácter público destinadas a brindar las atenciones de salud física y mental que se requieran y que tengan su origen en los hechos objeto de las denuncias.
- f) Orientación jurídica a la persona afectada respecto de los cursos de acción legales que correspondan, deberes y derechos, procedimientos aplicables y las instituciones con competencia en la materia, lo cual estará a cargo la persona Encargada de Investigaciones en Género.

## **TÍTULO VII. PROCEDIMIENTO ESPECIAL SIMPLIFICADO.**

**Artículo 45°.** Respecto de aquellos Procedimientos en que durante la etapa indagatoria, la persona denunciada haya admitido y reconocido veracidad de los hechos denunciados y la responsabilidad que le cabe en ellos, dará lugar a la remisión de los antecedentes que obren en la carpeta de investigación, la resolución de inicio de investigación y declaración y/o certificado con la aceptación del/la denunciado, inmediatamente a la Comisión de Conducta y Cumplimiento, omitiéndose el trámite de descargos y demás que procedan al cierre de investigación y propuesta de sanción.

Para los efectos de la sanción aplicable, la admisión de responsabilidad constituirá la atenuante de colaboración sustancial con la investigación.

## **TÍTULO VIII. DISPOSICIONES VARIAS.**

**Artículo 46°. Conductas ejemplificadoras.** De forma semestral, mediante resolución de Secretaría General, se establecerá un catálogo ejemplar de conductas constitutivas de acoso sexual, violencia o discriminación basada en género; el que se entenderá formar parte integrante del presente Procedimiento; y deberá ser puesto en conocimiento de las personas integrantes de la comunidad universitaria a través de los medios de difusión establecidos al efecto.

**Artículo 47 °. Información Estadística.** La Secretaría General deberá realizar anualmente un informe en que se indique el número de denuncias presentadas de conformidad a este Procedimiento, el número de investigaciones iniciadas, las medidas provisionales adoptadas y las sanciones aplicadas. La información referida deberá estar en términos estadísticos, de forma que no se puedan identificar a las partes interesadas.

**Artículo 48°.** **Compatibilidad.** El presente Procedimiento es compatible con resoluciones de carácter judicial y/o administrativo que otros órganos competentes de la Administración del Estado puedan disponer. No obstante, dichas resoluciones serán vinculantes para la Universidad.

**Artículo 49 °. Denuncia Temeraria.** La persona que impute a otra una conducta o comportamiento constitutivo de acoso sexual, violencia o discriminación basada en género; y siempre que, tras la respectiva investigación, la persona denunciada no sea responsable y se acrediten antecedentes que hagan presuponer dolo, intencionalidad o imprudencia, será sancionado de conformidad a la normativa de la Universidad.

**Artículo 50°. Prevalencia de la Política Integral.** El presente Procedimiento y sus disposiciones deberán ser coincidentes con los principios y disposiciones de la Política Integral de Género contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género de la Universidad Mayor. Ante la existencia de contradicción en ambas normas prevalecerá lo dispuesto en la Política respectiva.

**Artículo 51. Supletoriedad.** En todo lo que no esté regulado expresamente en este Procedimiento, resultará aplicable el *“Procedimiento de investigación y Sanción de Carácter General”*.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS.**

**Artículo Primero Transitorio.** En cuanto no se haga efectiva la obligación prevista en el artículo 45° precedente, a modo ejemplar más no taxativo, se entenderá que las siguientes conductas son constitutivas de acoso sexual, violencia o discriminación basada en género:

**Conductas ejemplificadoras de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género:** Mediante resolución de Secretaría General o de el/la Encargado/a de la Unidad de Investigación de Género, se procederá en los meses de septiembre de cada año a la actualización de un catálogo de conductas ejemplificadoras de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, el cual podrán ser objeto de modificaciones, procediéndose a incorporar y/o excluir conductas del catálogo mencionado. La circunstancia de no encontrarse expresamente la conducta en catálogo elaborado no podrá considerarse como fundamentación para eximir de responsabilidad al acusado/a, la cual estará dada por los antecedentes de la respectiva investigación.

Sin que la enumeración siguiente sea taxativa, se considerarán como acoso sexual, violencia o discriminación basada en género, según corresponda, las siguientes conductas:

- a) Realizar bromas sexuales o comentarios sobre la apariencia física, identidad de género, expresión de género u orientación sexual, efectuadas por y en contra de alguna de las personas descritas en el artículo 3° del presente Procedimiento. Se reconocerá que las burlas o chistes degradantes pueden tener implicaciones de género al contribuir a la perpetuación de estereotipos, la cosificación y la creación de un ambiente hostil y discriminatorio.
- b) Realizar comentarios o insinuaciones sexuales, efectuados sin consentimiento de la persona afectada.

- c) Manifestar, mediante formas verbales, comentarios o acciones denigrantes con connotación sexual que insulten a las personas a las que van dirigidas.
- d) Difundir rumores o historias sobre la vida o experiencia sexual de las personas.
- e) Realizar envío de contenido sexual sin consentimiento de la persona afectada a través de cualquier medio de comunicación.
- f) Difundir comunicaciones, registros de audio, imagen o videos de carácter sexual o cotidiano o que tenga relación con la imagen o el cuerpo de la persona afectada. La acción descrita será sancionable con independencia de la fecha de envío o sustracción original de dicho material.
- g) Realizar comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona integrante de la comunidad Universitaria o que se relacione con la Universidad y que tengan su origen en su orientación sexual, expresión de género o identidad de género.
- h) Acercamientos físicos sin consentimiento o reiteración de acciones de cercanía física.
- i) Extender invitaciones, ejercer presiones o extorsión para concertar citas o encuentros sexuales.
- j) Extender invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales, sin existencia de un consentimiento explícito e inequívocamente otorgado.
- k) Realizar gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas y sugestivas, que incomoden o humillen a la persona que reciba aquella acción.
- l) Realizar actos o amenazas de violencia física, sexual, económica y psicológica que acontecen en el contexto universitario, alusivo a la identidad género, expresión de género u orientación sexual de la persona que recibe la o las acciones, perpetuando la subordinación y asimetría.
- m) Amenazas explícitas o actos de violencia física, coerción o agresión sexual.
- n) Realizar prácticas cotidianas que refuerzan los estereotipos y la desigualdad entre los géneros.

Todas las conductas precedentemente mencionadas, serán constitutivas de una figura agravada, cuando ellas sean realizadas en contra de una persona que se encuentre en una escala de subordinación orgánica por parte de un cargo de jerarquía exista o no reiteración de aquellas conductas.

**Artículo Segundo Transitorio.** El presente Procedimiento entrará en vigor a contar del 01 de marzo de 2024. Los Procedimientos que se hayan iniciado con anterioridad a su entrada en vigencia continuarán sustanciándose conforme a la normativa vigente a la fecha de su instrucción.



**UNIVERSIDAD  
MAYOR** **PARA  
ESPÍRITUS  
EMPRENDEDORES**

**UMAYOR.CL - 600 328 1000**



**5** Universidad  
acreditada  
**años**

**UNIVERSIDAD MAYOR ACREDITADA NIVEL AVANZADO**  
Gestión Institucional - Docencia de Pregrado -  
Vinculación con el Medio - Investigación  
Por 5 años, hasta octubre de 2026



**Gratuidad**  
UNIVERSIDAD ADSCRITA