



**PROTOCOLO PARA PREVENIR,
INVESTIGAR, SANCIONAR
Y REPARAR EL ACOSO, DISCRIMINACIÓN,
HOSTIGAMIENTO, VIOLENCIA DE GÉNERO
Y CONTRA DIVERSIDADES SEXO GENÉRICAS**





**PROTOCOLO PARA PREVENIR,
INVESTIGAR, SANCIONAR
Y REPARAR EL ACOSO, DISCRIMINACIÓN,
HOSTIGAMIENTO, VIOLENCIA DE GÉNERO
Y CONTRA DIVERSIDADES SEXO GENÉRICAS**



REDACTORAS:

Ana Timm Hidalgo,
Katherine Vidal Arancibia
Tania Sandoval Silva,
Dirección de Equidad e Igualdad de Género, UPLA.

PARTICIPAN DE LA CREACIÓN:

AFUP, AFUPLA, AFA, Estamento Estudiantil, Académicos y Académicas,
Dirección Jurídica, Fiscalía, Contraloría Interna, Comité de Desarrollo,
Consejo Académico y Junta Directiva de la UPLA.

EDICIÓN GENERAL:

Susana Parrao Salfate,
Dirección de Equidad e Igualdad de Género, UPLA.

DIRECCIÓN DE DISEÑO:

Cristian Cabrera Pardo,
Dirección General de Comunicaciones, UPLA.

I. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROTOCOLO

Artículo 1. Principios. Los siguientes principios guiarán los procedimientos desplegados por los órganos competentes para prevenir, investigar, sancionar y reparar las distintas formas de discriminación, hostigamiento, violencia de género y contra diversidades sexo genéricas que aquí se establecen:

1. **Respeto y garantía de derechos de las personas intervinientes.** Los procedimientos deberán respetar a todas las personas que resulten implicadas, quienes tendrán derecho a ser acompañadas psicológica, social y jurídicamente a lo largo de todo su desarrollo, a la información y comprensión de cada una de sus etapas.
2. **Diligencia y celeridad.** Los procedimientos se llevarán a cabo sin dilaciones indebidas, deben finalizar en el menor tiempo posible.
3. **Imparcialidad.** Todos los procedimientos deben velar por un trato imparcial y justo a sus intervinientes, actuando de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos.
4. **Presunción de inocencia.** Ninguna persona será considerada culpable, ni tratada como tal, en tanto no se haya determinado su responsabilidad en un proceso racional y justo.
5. **Confidencialidad.** Los procedimientos serán confidenciales, se deberán adoptar medidas efectivas que garanticen la reserva de las denuncias, compatibles con los deberes de transparencia y derechos humanos. Las personas que intervengan en los procedimientos tienen el deber de guardar confidencialidad y reserva.
6. **Prohibición de represalias.** Se prohíben los actos de represalia. Se dictarán medidas pertinentes para que estas no se produzcan contra quienes denuncien, testifiquen, colaboren o participen en las investigaciones.
7. **Debido Proceso.** Las decisiones deberán fundarse en un procedimiento previo legalmente tramitado, garantizando su racionalidad y justicia.
8. **Perspectiva de género y de derechos humanos.** El acompañamiento a las personas intervinientes, así como la investigación, sanción y reparación de las conductas que aquí se establecen tendrán que implementarse con perspectiva de género y de derechos humanos. Asimismo, las personas que desarrollen labores de implementación de esta normativa deberán tener experiencia y capacitación especializada en género, diversidades sexo genéricas y derechos humanos.
9. **Interseccionalidad.** Las distintas labores orientadas a implementar este protocolo deberán desarrollarse tomando en consideración las circunstancias de vida de las personas intervinientes, con el objeto de que se adopten medidas específicas que permitan el efectivo ejercicio de los derechos que acá se establecen.

10. **Protección de víctimas/sobrevivientes.** Se adoptarán medidas dirigidas a proteger a la víctima y a minimizar los impactos de los hechos denunciados. Se prohíbe la revictimización.
11. **Proporcionalidad.** Las medidas cautelares y las sanciones que se establezcan serán proporcionales a la gravedad de los hechos que motivan los procedimientos.
12. **Reparación integral:** se adoptarán medidas de reparación destinadas a mitigar, enmendar o corregir los efectos de la violencia, acoso y/o discriminación, reestableciendo la dignidad de las víctimas/sobrevivientes, su autonomía y libertad, construyendo espacios seguros y libres de violencia en las relaciones laborales y académicas. La reparación es una tarea común cuya responsabilidad será determinada en el proceso de investigación.

II. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2. Objeto. El presente protocolo tiene como objeto prevenir, investigar, sancionar y reparar, en la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación, con perspectiva de género y de derechos humanos, el acoso sexual; el acoso discriminatorio por razón de sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género; el hostigamiento por atención sexual indeseada; el hostigamiento por la generación de ambientes sexistas, y la violencia de género. Estas conductas son prohibidas y serán sancionadas conforme a las regulaciones establecidas en esta normativa.

Artículo 3. Ámbito de Aplicación. Las disposiciones contenidas en el presente protocolo se aplicarán a los hechos y conductas establecidas cuando estas tengan lugar:

- a. Dentro de los recintos institucionales, se trate o no de espacios académicos y de investigación o creación, y siempre que intervenga como responsable o como víctima algún docente, investigador/a, personal administrativo, personas que desarrollen otras funciones relacionadas con la institución de educación superior, o alguno/a de sus estudiantes;
- b. Fuera de las dependencias institucional, siempre que:
 - b.1. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por la institución de educación superior, e intervenga como responsable o como víctima algún docente, investigador/a, creador/a, personal administrativo, personas que desarrollen otras funciones relacionadas con la institución de educación superior, o alguno de sus estudiantes;
 - b.2. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más docentes, investigadores/as, creador/a o personal administrativo de la institución, e intervengan como responsables o como víctimas algún docente, investigador/a, creador/a o personal administrativo;

PROTOCOLO PARA PREVENIR, INVESTIGAR, SANCIONAR Y REPARAR EL ACOSO, DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO, VIOLENCIA DE GÉNERO Y CONTRA DIVERSIDADES SEXO GENÉRICAS

- b.3. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, autorizados y/o patrocinados oficialmente, e intervenga como responsable o como víctima algún/a docente, investigador/a, creador/a o personal administrativo; y
- b.4. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, e intervengan como víctimas(s) y como responsable(s) estudiantes de la institución, cuando tales hechos o situaciones afecten el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Universidad, o bien creen un entorno intimidatorio, hostil o humillante.

El ámbito espacial de aplicación del protocolo incluye los espacios virtuales, entendiendo por tales las plataformas informáticas y/o de comunicación de relaciones académicas y laborales, los campos clínicos, lugares de práctica curricular y profesional u otros recintos utilizados para dichos fines.

La aplicación de este protocolo no excluye el ejercicio de las acciones civiles, penales, laborales y/o eventuales responsabilidades administrativas que correspondan de acuerdo a la legislación vigente.

Cuando un hecho de violencia se encuentre fuera del ámbito de aplicación del presente protocolo las personas que integran la comunidad universitaria tendrán derecho a la orientación y apoyo de las/os profesionales de la Dirección de Equidad e Igualdad de Género, contribuyendo a reducir los efectos de lo vivido en su vida como estudiantes y/o trabajadoras/es.

Artículo 4. Definiciones. Para los efectos del presente protocolo y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, el Código del Trabajo, el Estatuto Administrativo y/o en otras disposiciones legales vigentes, se entenderá por:

- a. **“Acoso”** todo acto, conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o una intrusión en la vida privada no autorizada ni requerida por la víctima.
- b. **“Acoso sexual”** la realización de 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 su dignidad, 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.

El rechazo explícito no representa un requisito imprescindible para identificar una situación como acoso sexual, especialmente cuando la persona objeto del comportamiento indeseado se encuentra en situación de inferioridad jerárquica laboral, académica o social.

- c. **“Acoso discriminatorio por razón de sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género”** todo acto discriminatorio realizado en función del sexo, orientación sexual, identidad de y/o expresión de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- d. **“Discriminación arbitraria”** toda distinción, exclusión restricción que carezca de justificación razonable 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, fundada en motivos tales como el sexo, el género, la orientación sexual, la identidad de género de una persona.
- e. **“Hostigamiento por atención sexual indeseada”** aquella expresión por cualquier medio de una atención sexual indeseada y no correspondida por la persona a la cual va dirigida.
- f. **“Hostigamiento por la generación de un ambiente sexista”** la creación de un entorno académico o laboral intimidatorio, hostil o humillante basado en los estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género, orientación sexual, expresión y/o identidad de género.
- g. **“Violencia de género”** cualquier acción o conducta que atente contra la vida, la integridad física o la libertad sexual de una persona y que evidencie que ha sido realizada tomando en consideración a su sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
- h. **“Represalia”** toda respuesta de castigo o venganza, de carácter personal o institucional, en contra de personas que hayan intervenido en el procedimiento regulado por este protocolo, ya sea como víctima, denunciante o testigo.
- i. **“Violencia digital”** se extiende a todo acto de violencia que es cometido, asistido o agravado en forma parcial o total por el uso de tecnologías, como teléfonos móviles, internet, plataformas de redes sociales o correo electrónico.
- j. **“Revictimización”** toda práctica que añade sufrimiento a la víctima con ocasión de la aplicación del procedimiento que el presente protocolo establece.

Las conductas constitutivas de acoso laboral fundadas en motivos diversos al género, sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género de una persona, continuarán rigiéndose por el Reglamento que regula políticas de prevención del acoso laboral e implementación de buenas prácticas laborales en la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación, aprobado por Decreto Exento N°3390/2010 de Rectoría.

Artículo 5. Aunque no conforman una lista cerrada, son indiciarias de “ACOSO SEXUAL” las siguientes conductas no consentidas por quien las recibe:

- a. Acercamientos contactos físicos indebidos, tales como: tocamientos, roce, palmadas o pellizcos.
- b. Comentarios y observaciones insinuantes y comprometedoras de connotación sexual, acerca de la apariencia y aspecto de una persona.
- c. Llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes, cartas y/o cualquier otro medio de comunicación, con intenciones sexuales de contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio.
- d. Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.
- e. Exhibición de pornografía.
- f. Solicitud de información sobre actividades de índole sexual.
- g. Invitaciones reiteradas a iniciar una relación sexual a pesar del rechazo.
- h. Requerimientos sexuales respecto de los cuales la sumisión de una persona a tal conducta constituya implícita o explícitamente la base para las decisiones de empleo, evaluación académica, calificaciones o ascenso, ya sea porque aquellos supongan el recibimiento de alguna recompensa, en el caso de aceptarlos, alguna represalia, en caso de rechazarlos.

Artículo 6. Aunque no conforman una lista cerrada se consideran conductas indiciarias de “ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL, POR IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO” las siguientes:

- a. Expresiones injuriosas, hostiles y humillantes de descalificación relacionadas con el sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
- b. Acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona por razón de su sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
- c. Acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona, a través de la manipulación de su reputación por razón de su sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

- d. Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, orientación sexual, identidad y/o expresión de género de una persona.
- e. Burlas y represalias por hacer uso de los derechos de maternidad/paternidad.
- f. Burlas y represalias por asumir tareas asociadas con los estereotipos tradicionales de género.
- g. Asignar a una persona tareas sin sentido o imposibles de lograr, o destinarla a un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo, orientación sexual identidad y/o expresión de género
- h. Negarse a respetar el uso social del nombre de a una persona transexual.

Artículo 7. Aunque no conforman una lista cerrada, se consideran conductas indiciarias de “HOSTIGAMIENTO POR ATENCIÓN SEXUAL INDESEADA” las siguientes:

- a. Gestos y piropos lascivos.
- b. Bromas o chistes de carácter sexual dirigido a una persona.
- c. Presiones para realizar y/o aceptar obsequios y/o invitaciones a salir.
- d. Intentar que una persona participe en conversaciones de contenido sexual, aunque no lo desee.
- e. Realizar comentarios sexuales a alguien que le resultan ofensivos.
- f. Otorgar a una persona una especial atención o amabilidad que le resulta incómoda al percibir un interés sexual que no desea corresponder.
- g. Observar clandestinamente a otras personas en lugares reservados, como baños o camarines.

Artículo 8. Aunque no conforman una lista cerrada, se consideran indiciarias de “HOSTIGAMIENTO POR LA GENERACIÓN DE UN AMBIENTE SEXISTA” las siguientes conductas dirigidas a determinados grupos o categorías de personas en general:

- a. Comentarios homofóbicos, transfóbicos, lesbofóbicos, bifóbicos o insultos sexistas.
- b. Bromas, chistes o gestos de contenido sexual o sexista desagradables u ofensivos.
- c. Comentarios sexuales que pueden resultar molestos o groseros.
- d. Exhibición de materiales ofensivos por su carácter sexista, sexualmente provocador o pornográfico, entre otros.

Artículo 9. En el término “VIOLENCIA SEXUAL” se incluyen los siguientes actos, aunque no conforman una lista cerrada:

- a. Agresión sexual
- b. Abuso sexual o violación.

Artículo 10. Aunque no conforman un catálogo cerrado, son formas de revictimización:

- a. Confrontar versiones sobre los hechos denigrantes para la víctima y/o que reproducen estereotipos de género.
- b. Confrontación innecesaria de versiones sobre los hechos que ponga en duda el testimonio de la víctima.
- c. Interrogatorios reiterados sobre los mismos aspectos y ante diferentes interlocutores.
- d. Interrogatorios sobre detalles de los hechos que producen vergüenza o humillación.
- e. Dilación indebida de los procedimientos.
- f. Falta de información sobre las etapas del procedimiento.

Artículo 11. Órganos competentes. Son competentes para aplicar el presente protocolo: La Dirección de Equidad e Igualdad de Género, su Comisión Técnica y su Consejo Asesor triestamental, la Unidad de Investigación y Sanción Especializada en Acoso Sexual, Violencia de Género y contra Diversidades Sexo Genéricas, conforme a las funciones establecidas en las normativas que las crean.

Estos órganos estarán integrados por profesionales especializados/as en perspectiva de género y de derechos humanos, quienes deberán respetar la separación de sus funciones y coordinar las acciones necesarias para la eficaz implementación de este protocolo.

III. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y ACTUACIÓN DE LOS ÓRGANOS COMPETENTES

Artículo 12. Inicio del procedimiento. El procedimiento se iniciará con la presentación de una denuncia oral o escrita. Las denuncias serán recibidas por la Dirección de Equidad e Igualdad de Género. En el caso de las denuncias escritas, éstas deberán constar en un “Formulario de Denuncia” que estará disponible en la página web de la Dirección de Equidad e Igualdad de Género y en sus dependencias físicas. La persona denunciante tendrá derecho a concurrir a denunciar acompañada por quien estime conveniente y oportuno.

Artículo 13. Legitimación activa. Se considerará legitimada para presentar una denuncia cualquier persona que, estando contenida en el artículo 3, se considere afectada por una o más de las conductas descritas anteriormente, ya sea que actúe por sí misma o por medio de sus representantes legales o convencionales.

Asimismo, se considerará legitimada toda persona que, estando incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, tenga conocimiento de la existencia de alguna de las conductas descritas anteriormente. En este caso, se solicitará el consentimiento expreso de la persona afectada, el que deberá presentarse por escrito junto con la denuncia

Artículo 14. Recepción de la denuncia. La denuncia deberá ser recibida por una dupla psicosocial, de la Dirección de Equidad e Igualdad de Género, a través de una “Primera Acogida”, en un espacio seguro de contención y acompañamiento.

Con el objeto de evitar la revictimización derivada de la reiteración innecesaria del relato de los hechos y siempre que se cuente con el consentimiento de la persona denunciante, se promoverá que las entrevistas sean grabadas por video o audio.

Interpuesta la denuncia se convocará a la Comisión Técnica a sesionar para ponerla en conocimiento de la misma y proceder a elaborar el Informe de Denuncia. La referida sesión deberá desarrollarse en un plazo de 10 días hábiles contados desde la recepción de la denuncia.

El acompañamiento psicosocial a las personas denunciantes se extenderá desde la recepción de la denuncia y hasta la total finalización del procedimiento, velando por el efectivo respeto de sus derechos y a su salud mental y emocional.

En caso que los hechos denunciados pudieran ser constitutivos de delito, la Dirección de Equidad e Igualdad de Género deberá denunciarlos a los organismos pertinentes establecidos por ley.

Artículo 15. Conflicto de interés. Las/es/os denunciantes podrán impugnar uno o más integrantes de la Comisión Técnica cuando estimen que concurre algún conflicto de interés.

Artículo 16. Informe de la denuncia. Efectuada la sesión de Comisión técnica, su presidente/a tendrá un plazo de 15 días hábiles para remitir al Rector/a un informe que deberá contener la denuncia y un análisis de los hechos denunciados desde una perspectiva de género y derechos humanos, sugiriendo, según corresponda:

PROTOCOLO PARA PREVENIR, INVESTIGAR, SANCIONAR Y REPARAR EL ACOSO, DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO, VIOLENCIA DE GÉNERO Y CONTRA DIVERSIDADES SEXO GENÉRICAS

- a) No admitir, fundadamente, a trámite la denuncia por incumplir alguno de los requisitos establecidos en este protocolo; o resultar evidente que lo planteado no pertenece a su ámbito de aplicación.
- b) Admitir y continuar la tramitación de la denuncia proponiendo fundadamente la instrucción del procedimiento de investigación.

En esta situación, deberá informar si el caso denunciado es “grave”. En esta etapa, la calificación de un caso como “grave” dependerá del análisis conjunto que haga la Comisión Técnica de los hechos denunciados y de la(s) circunstancia(s) agravante(s) y/o atenuante(s) que pudiesen concurrir.

- c) Dependiendo de la naturaleza de los hechos conocidos podrá, además, sugerir al Rector/a la adopción de medidas cautelares que se estimen oportunas para la protección de quien denuncie o atestigüe, la cuales se regulan en el artículo siguiente.

Asimismo, podrá sugerir medidas de protección en coordinación con la Dirección General de Desarrollo Estudiantil, Centro para el Desarrollo Psicosocial, Unidad de Acompañamiento Estudiantil, Servicio de Bienestar y/o a la Dirección de Administración de Recursos Humanos, unidades académicas o administrativas, según corresponda.

En caso de estimarlo necesario, la Comisión Técnica podrá requerir más información y/o antecedentes sobre la denuncia para la elaboración de su informe.

Cuando la denuncia haya sido presentada por un tercero, la Comisión Técnica entrevistará, dentro de los 5 días hábiles a la víctima, a fin de confirmar la ocurrencia de los hechos denunciados.

En el caso que las conductas objeto de la denuncia hayan ocurrido al interior de un campo clínico o lugar de práctica curricular o profesional, y/o hayan sido protagonizadas por personas que no son académicos, funcionarios o estudiantes de la Universidad, la Comisión Técnica velará porque se informe la situación ante el/la directora/a del servicio, o la autoridad de la institución que corresponda y solicitar que se adopten las medidas correspondientes para esclarecer los hechos y/o garantizar condiciones académicas idóneas. Sin perjuicio de que se adopte otro tipo de medidas como las contenidas en la letra c) de este artículo.

Artículo 17. Medidas Cautelares. La decisión de una medida cautelar corresponde a la máxima autoridad de la institución, deberá consignar los argumentos de hecho y de derecho que la fundamentan, el tiempo de su duración y la persona de la institución responsable de implementación atendiendo las particularidades del caso.

Sin ser un catálogo cerrado, son ejemplos de medidas cautelares: suspensión de las funciones; destinación transitoria a otro cargo o función dentro de la misma institución y ciudad; prohibición de contacto con la víctima; adecuaciones laborales o curriculares; apoyo psicológico, médico, social y jurídico, y; la separación temporal de funciones.

La notificación de una medida cautelar será realizada por el/la secretario/a General, en una diligencia de información y asistencia jurídica para la adecuada comprensión del contenido de la resolución, de los deberes que de ella emanan, así como del derecho y forma de impugnar.

La autoridad responsable de la debida implementación y cumplimiento de la medida cautelar tendrá derecho a ser asesorada para la debida comprensión de la medida y de sus deberes.

Las medidas cautelares no podrán causar perjuicio de imposible reparación, ni implicar afectación arbitraria de derechos amparados por la legislación actual.

El incumplimiento de una medida cautelar, así como el deber de velar por su debida implementación será considerado una falta grave a la reglamentación interna.

La medida adoptada terminará en el tiempo establecido en la resolución que la establece o al dictarse el sobreseimiento o la absolución, que será notificado personalmente y por escrito por el/la actuario, o al emitirse el dictamen del/la fiscal, según corresponda.

En caso de que el/la fiscal proponga en su dictamen la medida de destitución de un/a funcionario/a, podrá proponer que se mantengan las medidas cautelares, las que cesarán automáticamente si la resolución recaída en el sumario, o en alguno de los recursos que se interpongan, absuelve al/la inculpado/a. Cuando la medida prorrogada sea la suspensión preventiva, el/la inculpado/a en caso que sea funcionario/a quedará privado/a del cincuenta por ciento de sus remuneraciones, que tendrá derecho a percibir retroactivamente si en definitiva fuere absuelto.

Artículo 18. Resolución de la autoridad competente. Dentro plazo de 10 días hábiles desde la recepción del informe elaborado por la comisión técnica de la Dirección de Equidad e Igualdad de Género, el/la Rector/a deberá comunicar por escrito a la persona denunciante la resolución que haya adoptado respecto a su caso, quien podrá recurrir en contra de la decisión conforme a los recursos contemplados en la Ley 19.880, que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado, así como los contemplados en otras leyes que resulten aplicables.

En caso que se ordene el inicio de un procedimiento disciplinario, la resolución que así lo disponga será notificada al/la fiscal, quien designará un actuaria/a, quien dispondrá del tiempo necesario para desarrollar su labor. El/la actuaria/a tendrá la calidad de ministro de fe y certificará todas las actuaciones del sumario. Si hubiere que realizar diligencias fuera de la ciudad en que se esté instruyendo el sumario, el/la fiscal podrá requerir a la autoridad que ordenó la instrucción del sumario la designación de un/una fiscal ad-hoc.

El sumario se llevará foliado en letras y números y se formará con todas las declaraciones, actuaciones y diligencias, a medida que se vayan sucediendo y con todos los documentos que se acompañen. Toda actuación debe llevar la firma del/la fiscal y del/la actuaria/o.

• **Artículo 19. Investigación especializada.** Las denuncias presentadas conforme a este protocolo serán investigadas y su absolución o sanción y reparación será propuesta por un/a fiscal especializado/a en perspectiva de género y derechos humanos.

La Unidad de Investigación estará dotada de independencia e imparcialidad, resolverá con objetividad y tendrá las siguientes funciones:

- a. Investigar y sustanciar los procesos disciplinarios destinados a determinar la responsabilidad administrativa de quienes conforman la comunidad universitaria por las conductas prohibidas en virtud de esta normativa.
- b. Incorporar la perspectiva de género, de derechos humanos y de diversidades sexo genéricas a la investigación, los procedimientos, interpretación, argumentación, las sanciones y medidas de reparación que propone en los casos que se sustancien ante ella/él.
- c. Determinar la concurrencia de las circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad de quienes cometan estos actos.
- d. Adoptar medidas dirigidas a proteger a las víctimas, tales como: la suspensión de las funciones académicas; la prohibición de contacto con la víctima; las adecuaciones laborales, y; el apoyo psicológico, médico, social y jurídico, entre otras.
- e. Adoptar buenas prácticas que eviten la revictimización, por ejemplo: agilizar el tiempo de la investigación; evitar la confrontación directa entre las partes; evitar la repetición de testimonio; identificar las gestiones o procedimientos con especial carga afectiva dolorosa; proporcionar garantías sobre el cuidado de la información; permitir que las víctimas puedan ser asistidas con acompañamiento profesional en diligencias eventualmente sensibles para ellas.

Sólo en aquellos casos en que la información contenida en la denuncia sea insuficiente para el éxito de la investigación o que en el curso de ella aparezcan nuevos hechos o antecedentes que no hayan sido materia de las declaraciones incorporadas en la denuncia y modifiquen su contenido y/o puedan afectar sustancialmente la investigación, se podrán realizar nuevas entrevistas con la/el denunciante, sin considerarse esta diligencia como una práctica de revictimización.

- f. Adoptar medidas que garanticen el tratamiento reservado de la denuncia y el cumplimiento de las obligaciones de transparencia y protección de los derechos humanos.
- g. Adoptar medidas orientadas a asegurar el desarrollo y avance de la investigación, procurando su celeridad y evitando las dilaciones injustificadas.
- h. Garantizar los derechos de las personas intervinientes para: aportar antecedentes a la investigación; conocer su contenido desde la formulación de cargos; realizar alegaciones o descargos; ser notificados/as, e interponer recursos en contra de los actos administrativos en los mismos términos que el/la funcionario/a inculpado/a y/o estudiante.
- i. Velar por el efectivo respeto del derecho al debido proceso de las personas denunciadas y denunciantes.
- j. Disponer la adopción de medidas de reparación para las víctimas.

Artículo 20. Implicancias y recusaciones. Los/as funcionarios/as o estudiantes citados a declarar por primera vez ante el/la fiscal, en calidad de inculpados/as, serán apercibidos para que dentro del segundo día formulen las causales de implicancia o recusación en contra del/la fiscal o del actuario/a.

Artículo 21. Causales de recusación. Se considerarán causales de recusación, para los efectos señalados en el artículo anterior, sólo las siguientes:

- a) Tener el/la fiscal o el/la actuario/a interés directo o indirecto en los hechos que se investigan.
- b) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los/as inculpados/as.
- c) Tener parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado y de afinidad hasta el segundo, inclusive, o de adopción con alguno de los/as inculpados/as.

Artículo 22. Efecto y decisión de la recusación. Formulada la recusación, el/la fiscal o el actuario/a, según corresponda, dejarán de intervenir, salvo en lo relativo a actividades que no puedan paralizarse sin comprometer el éxito de la investigación. La solicitud de recusación será resuelta en el plazo de dos días por el fiscal respecto del actuario y por el/la Rector/a respecto del fiscal. En caso de ser acogida se designará un/a nuevo fiscal o actuario/a.

El/la fiscal o el/la actuario/a podrán declararse implicados por alguna de las causales mencionadas en el artículo 21 u otro hecho que a su juicio les reste imparcialidad. En este caso resolverá el/la Rector/a en el mismo plazo indicado anteriormente en lo relativo al/la fiscal y éste(a) respecto del/la actuario(a).

Artículo 23. Plazo de investigación. La investigación de los hechos deberá realizarse en el plazo de veinte días hábiles. A su término se declarará cerrada la investigación y se formularán cargos al o los/as afectados/as o se solicitará el sobreseimiento, para lo cual habrá un plazo de tres días hábiles.

Sólo en casos calificados y por existir diligencias pendientes decretadas oportunamente, pero no cumplidas por fuerza mayor, se podrá prorrogar el plazo de instrucción del sumario hasta un máximo de sesenta días. El/la fiscal deberá solicitar autorización de prórroga fundada al/la Rector/a.

Artículo 24. Secreto. El procedimiento disciplinario es secreto. Desde la fecha de formulación de cargos dejará de serlo para el/la inculpado/a, la víctima y sus abogados/as.

No se considerará una vulneración al secreto de sumario la notificación de las resoluciones que afecten derechos a la/el profesional de la Dirección de Equidad de Género e Igualdad que acompaña a la persona denunciante, quien tendrá el deber de confidencialidad y sólo considerará la información a la que tendrá acceso para implementar un acompañamiento que resguarde los derechos, la salud emocional y mental de la persona denunciante. La infracción de este deber será considerada una falta grave a los deberes funcionarios.

Artículo 25. Sobreseimiento. En el evento de proponer el/la fiscal el sobreseimiento se enviarán los antecedentes al/la Rector/a quien tendrá la facultad para aprobar o rechazar tal proposición. En el caso de rechazarla, dispondrá que se complete la investigación dentro del plazo de cinco días.

Artículo 26. Diligencias digitales. Las diligencias que deban desarrollarse en los procesos disciplinarios que se encuentren en tramitación o que se instruyan con ocasión del presente protocolo, podrán realizarse por medios electrónicos y/o digitales, las que serán válidas y producirán los mismos efectos que si se hubieren llevado a cabo en soporte papel. Sin embargo, el expediente digital podrá ser impreso para el caso que sea necesario.

Artículo 27. Videoconferencia. Las declaraciones se podrán realizar por videoconferencia en la que participarán la persona declarante, o el/la fiscal y el/la actuario/a en su caso, para lo cual todos deberán disponer de los medios tecnológicos con conexión a internet (computador o smartphone con cámara).

En la respectiva citación, se indicará la fecha y hora en la que se verificará la declaración por videoconferencia, el programa a utilizar junto con las respectivas instrucciones de uso, las personas que participarán en la declaración y la individualización del procedimiento disciplinario correspondiente.

Una vez recibida la citación, la persona citada deberá acusar recibo de la misma e informar su disponibilidad en el horario fijado. Si no pudiera prestar declaración en el horario fijado, podrán ambos de común acuerdo establecer un nuevo día y hora.

Artículo 28. Suscripción de la declaración. Concluida la declaración por videoconferencia se levantará un registro de ésta, la que será enviada a la persona declarante para su revisión vía correo electrónico y en formato no editable, quien deberá suscribirla mediante la inserción de la respectiva imagen de su rúbrica o manifestar su aceptación a través de su correo electrónico en el plazo de 3 días hábiles.

Una vez suscrita o aceptada según corresponda, deberá remitir a la/el fiscal.

En el evento de que la persona declarante no cuente con los medios para suscribir la declaración en la forma antes señalada, deberá prestar su conformidad al registro de su declaración en el mismo acto en que esta le haya sido remitida por el instructor a través de correo electrónico. En todo caso, la declaración deberá ser suscrita por el/la fiscal y el o la actuario/a.

Vencido el plazo señalado en el inciso primero de este artículo sin que la persona declarante haya suscrito su declaración o prestada conformidad a la misma, continuará la tramitación del procedimiento prescindiendo de la misma.

Artículo 29. Formulación de cargos. El/la inculpado/a será notificado/a de los cargos y tendrá un plazo de cinco días contado desde la fecha de notificación de éstos para presentar descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas. En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse el mismo por otros cinco días, siempre que la prórroga haya sido solicitada antes del vencimiento del plazo. Si solicita rendir prueba, el/la fiscal señalará plazo para tal efecto, el que no podrá exceder en total de veinte días.

La víctima será notificada de los cargos formulados y tendrá un plazo de cinco días contado desde la fecha de notificación de éstos para presentar alegaciones y pruebas respecto a la formulación de cargos. En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse el mismo por otros cinco días, siempre que la prórroga haya sido solicitada antes del vencimiento del plazo. Si la víctima solicita rendir prueba, el fiscal señalará plazo para tal efecto, el que no podrá exceder en total de veinte días.

En caso de solicitarse la realización de diligencias probatorias por parte de algún interviniente, éstas se podrán producir digitalmente. De requerirse la declaración de testigos, en su individualización deberá consignarse una casilla de correo electrónico para su contacto.

En caso que, con ocasión de las alegaciones efectuadas por la víctima, el/a fiscal considere que debe modificar los cargos formulados o resultaren nuevos cargos, tendrá un plazo de cinco días para reformularlos, los que deberán ser notificados nuevamente a los/as intervinientes, quienes podrán ejercer sus derechos en los mismos términos consagrados en los incisos precedentes.

Artículo 30. Dictamen. Contestados los cargos y/o efectuadas las alegaciones, o vencido el plazo del período de prueba el/la fiscal emitirá, dentro de cinco días, un dictamen en el cual propondrá la absolución o sanción que a su juicio corresponda aplicar.

Dicho dictamen deberá contener la individualización del o de los/las inculpados/as; la relación de los hechos investigados y la forma como se ha llegado a comprobarlos; la participación y grado de culpabilidad que les hubiere correspondido a los/as sumariados/as; la anotación de las circunstancias atenuantes o agravantes, y la proposición a la autoridad correspondiente de las sanciones que estimare procedente aplicar o de la absolución de uno/a más de los/as inculpados/as.

Cuando los hechos investigados y acreditados en el sumario pudieren importar la perpetración de delitos previstos en las leyes vigentes, el dictamen deberá contener, además, la petición de que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria, sin perjuicio de la denuncia que de los delitos debió hacerse en la oportunidad debida.

Artículo 31. Decisión final. Emitido el dictamen, el/la fiscal elevará los antecedentes del procedimiento disciplinario al/la Rector/a, quien resolverá dentro del plazo de 15 días hábiles, dictando una resolución final del caso en la que podrá absolver o sancionar, en ambos casos se deberá tratar de una resolución fundada.

No obstante, la autoridad podrá ordenar la realización de nuevas diligencias o la corrección de vicios de procedimiento, fijando un plazo para tales efectos.

Si de las diligencias ordenadas resultan nuevos cargos, se notificarán sin más trámite las personas intervinientes, quienes tendrán un plazo de tres días para hacer observaciones.

Ningún funcionario/a y/o estudiante podrá ser sancionado por hechos que no han sido materia de cargos.

Artículo 32. Sanciones. Las sanciones a las conductas prohibidas en el artículo 3 y descritas en el artículo 4 del presente protocolo deberán ajustar su naturaleza y gravedad a las características de los hechos acreditados, así como a la determinación de las circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad de quienes cometan estos actos.

Dichas sanciones podrán consistir en:

- a. Amonestación verbal o escrita;
- b. Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses en el caso de personal administrativo y académicos/as, con goce de un cincuenta a un setenta por ciento de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo.
- c. Suspensión de la calidad de estudiante hasta dos semestres académicos.
- d. Multa que no podrá ser inferior a un cinco por ciento ni superior a un veinte por ciento de la remuneración mensual del(a) personal administrativo y/o académico/a, en todo caso, mantendrá su obligación de servir el cargo.
- e. Los casos más graves serán sancionados con la expulsión o destitución de la persona inculpada.

Adicionalmente, se deberán establecer sanciones accesorias tales como:

- a. Asistencia a instancias de formación constituidas por talleres, capacitaciones, grupos de ayuda mutua, entre otros destinados a que la persona inculpada desarrolle sensibilización, conocimientos y competencias en género, diversidades sexo genéricas, derechos humanos, buenas prácticas en torno al consentimiento, no discriminación, entre otros que se definan como necesarios atendiendo la particularidad del caso. La implementación de ellas deberá ser coordinada con la colaboración de la Dirección de Equidad e Igualdad de Género.
- b. Imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios; pérdida de distinciones honoríficas; prohibición de participar en eventos académicos y extra académicos en representación de la institución; cesación de funciones en cargos de gestión; prohibición de acceder a cargos de gestión; directivos y/o de representación.

PROTOCOLO PARA PREVENIR, INVESTIGAR, SANCIONAR Y REPARAR EL ACOSO, DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO, VIOLENCIA DE GÉNERO Y CONTRA DIVERSIDADES SEXO GENÉRICAS

Estas sanciones deberán tener una duración determinada y no podrán extenderse por más de cuatro semestres.

Se deberá dejar constancia de estas sanciones en la hoja de vida y ser consideradas en los procesos de calificación y evaluación universitaria.

El acoso sexual es una infracción grave que será sancionada con expulsión y/o destitución de la institución, la concurrencia de circunstancias atenuantes no tendrá efecto en los casos en que se acredite dicha conducta.

El incumplimiento de una sanción será considerado una falta grave a la reglamentación interna de la institución.

Artículo 33. Amonestación. La amonestación consiste en la reprensión que se hace al personal administrativo y/o académico/a o estudiante.

En el caso de las personas que trabajan en la administración y servicios, se dejará constancia en su hoja de vida, mediante una anotación de demérito de dos puntos en el factor de calificación correspondiente.

Los procesos de jerarquización de académicos/as deberán incluir perspectiva de género, la que deberá considerar criterios que permitan considerar las sanciones que se les hayan asignado en aplicación de este protocolo, con un efecto perjudicial para sus procesos de jerarquización.

Artículo 34. Multa. La multa consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un cinco por ciento ni superior a un veinte por ciento de ésta. El personal administrativo y académico/a en todo caso mantendrá su obligación de servir el cargo.

Se dejará constancia en la hoja de vida del personal de la administración y servicios de la multa impuesta, mediante una anotación de demérito en el factor de calificación correspondiente, de acuerdo a la siguiente escala:

- a) Si la multa no excede del diez por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de dos puntos;
- b) Si la multa es superior al diez por ciento y no excede del quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de tres puntos, y

- c) Si la multa es superior al quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de cuatro puntos.

Artículo 35. Suspensión de personal de la administración y/o académico/a. La suspensión del empleo consiste en la privación temporal del empleo con goce de un cincuenta a un setenta por ciento de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo.

Se dejará constancia de ella en la hoja de vida personal de la administración y servicios mediante una anotación de demérito de seis puntos en el factor correspondiente.

Artículo 36. Suspensión de estudiante. La suspensión de la calidad de estudiante, consiste en la interrupción temporal del ejercicio de los derechos y prerrogativas inherentes a la calidad de alumno.

Artículo 37. Destitución y expulsión. La destitución es la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un personal de la administración o servicios y/o académico/a.

La expulsión es la decisión de la autoridad competente de poner término inmediatamente a la calidad de estudiante de la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación de una persona.

Artículo 38. Notificaciones. Las notificaciones de resoluciones y citaciones que deban realizarse por aplicación de la presente normativa se practicarán personalmente por el/la actuario/a o Secretario/a General, según corresponda, en la unidad a que pertenezca la persona, en dependencias o recintos de la Universidad o en el domicilio registrado en ella, en este último caso, en la medida que se encuentre en el radio urbano en el que la Fiscalía o Secretaría General según corresponda, ejerza sus funciones, el que se considerará lugar hábil para todos los efectos derivados de la investigación. De las notificaciones y citaciones deberá dejarse constancia en el expediente.

En todo caso, se considerará para todos los efectos como citación y notificación personal aquella efectuada por videoconferencia en la medida que quien realiza dicha actuación tenga la certeza de la identidad de la persona a quien cita o notifica, debiendo en todo caso poder dejar registro de dichas actuaciones.

Todo día, hora y lugar serán hábiles para practicar las citaciones y notificaciones personales.

PROTOCOLO PARA PREVENIR, INVESTIGAR, SANCIONAR Y REPARAR EL ACOSO, DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO, VIOLENCIA DE GÉNERO Y CONTRA DIVERSIDADES SEXO GENÉRICAS

Cuando la persona no fuere habida presencialmente por dos días hábiles consecutivos, o tuviera un domicilio fuera del radio urbano donde funciona la Fiscalía o la Secretaría General según corresponda, será notificada por carta certificada al domicilio registrado en la Universidad. La notificación se entenderá practicada cinco días hábiles después de recibida la carta certificada por la Empresa de Correos. Es responsabilidad de todo estudiante informar a la Universidad cualquier cambio en su domicilio.

Toda citación en calidad de inculpado/a se practicará bajo apercibimiento de proceder en rebeldía si esta persona no comparece a la respectiva diligencia.

Sin perjuicio de lo anterior, en la primera comparecencia de un interviniente, éste/a podrá voluntariamente establecer como forma especial de notificación un correo electrónico para las sucesivas notificaciones por comparecencia personal y de cualquier otra resolución tanto de mero trámite como de término del proceso disciplinario. La notificación electrónica se entenderá practicada desde el momento mismo del envío, de lo que deberá dejarse constancia.

Las personas notificadas tendrán derecho a tener asesoría jurídica para la comprensión de la resolución que se les comunica, el procedimiento y el contenido de sus derechos y deberes.

Desde la formulación de cargos las partes tendrán derecho a ser notificadas de todas las resoluciones que produzcan afectación de derechos. Esta notificación se extenderá a la/el profesional de la Dirección de Equidad e Igualdad de Género que acompañe a la persona denunciante.

Artículo 39. Consentimiento informado de la víctima. El inicio de un procedimiento disciplinario requerirá siempre el consentimiento informado de la víctima y no obstará al ejercicio de las acciones legales correspondientes ante la jurisdicción competente.

Artículo 40. Desistimiento de la denuncia. Iniciado el procedimiento disciplinario la víctima podrá desistir de la denuncia en cualquier etapa, poniendo fin a ésta. No obstante, las medidas provisionales, cautelares, de acompañamiento psicosocial u otra medida de protección fijadas en su favor, podrán mantenerse siempre que se cuente con su consentimiento.

Artículo 41. Informes de proceso de Comisión Técnica. En los casos que una denuncia haya originado el inicio de un procedimiento sumario, la Comisión Técnica podrá entregar al/la fiscal especializado/a antecedentes que, habiendo sido obtenidos durante el proceso de acompañamiento, se constituyan como hechos nuevos y que por la especialización profesional se consideren relevantes de poner en su conocimiento para el adecuado cumplimiento de sus funciones. Este informe podrá presentarse hasta antes de la conclusión de la etapa indagatoria.

Artículo 42. Recursos. En contra de la resolución que resuelva el proceso disciplinario, las personas intervinientes podrán interponer los siguientes recursos:

- a. De reposición ante el/la Rector/a, y
- b. De apelación ante la Junta Directiva sólo en el caso de una medida disciplinaria de destitución o expulsión.

El recurso de apelación sólo podrá interponerse con el carácter de subsidiario de la solicitud de reposición y para el caso que ésta no sea acogida.

Los recursos deberán ser fundados e interponerse en el plazo de cinco días hábiles, contado desde la notificación. El recurso de reposición deberá ser fallado en el plazo de cinco días y el de apelación dentro del plazo de 10 días contados desde la vista del recurso ante la Junta Directiva. La Unidad Especializada y/o la Dirección de Equidad e Igualdad de Género podrán participar de la vista del recurso de apelación, con derecho a alegar a favor o en contra de la resolución impugnada.

Acogida la apelación o propuesta la aplicación de una medida disciplinaria distinta, se devolverá la resolución correspondiente, a fin de que se dicte en el plazo de cinco días la que corresponda por la autoridad competente.

Artículo 43. Vicios de procedimiento. Los vicios de procedimiento o de forma sólo afectarán la validez del acto administrativo cuando recaigan en algún requisito esencial del mismo, sea por su naturaleza o por mandato del ordenamiento jurídico y genere perjuicio al interesado/a.

La Administración podrá subsanar los vicios de que adolezcan los actos que emita, siempre que con ello no se afecten intereses de terceros.

Artículo 44. Agravantes. Para los efectos del presente Protocolo, se considerarán como circunstancias agravantes las siguientes:

- a. Que la persona denunciada sea reincidente en el acometimiento de conductas reguladas por este protocolo.
- b. Que la persona denunciada ejerza cualquier tipo de coerción en contra de la víctima durante la investigación, con ocasión de la denuncia que ésta interpusiera en su contra.
- c. La existencia de dos o más víctimas.
- d. La existencia de dos o más victimarios/as concertados/as para cometer el o los hechos denunciados.
- e. La existencia de una relación de poder-subordinación entre víctima y denunciado/a.
- f. Incumplimiento del denunciado/a de las medidas de resguardo que se impongan en virtud de este protocolo.

Artículo 45. Atenuantes. Para los efectos del Presente Protocolo, se considerará como circunstancias atenuantes las siguientes:

- a) Inexistencia de toda otra sanción impuesta previamente en virtud de un procedimiento disciplinario;
- b) Haber colaborado en reparar con celo el mal causado o impedir las consecuencias del hecho; y
- c) Haber colaborado sustancialmente al esclarecimiento de los hechos o reconociendo la infracción cometida.

Artículo 46. Denuncias maliciosas. Las denuncias interpuestas maliciosamente acarrearán las responsabilidades que resulten procedentes, tanto para el/la denunciante como para cualquier otro que de mala fe hubiere vertido dichos o proporcionados antecedentes contrarios a la verdad en cualquier etapa del procedimiento investigativo. En el caso que se demuestre que alguno de los/as implicados/as en el procedimiento no ha actuado de buena fe, se aplicará la normativa reglamentaria y legal que corresponda al objeto de sancionar este hecho.

Artículo 47. Medidas de reparación. La/el fiscal especializado/a deberá disponer medidas de reparación a favor de las víctimas/sobrevivientes de los actos que por este protocolo se sancionan.

Estas medidas deberán ser definidas con la participación de las personas a favor de quien se emiten y deberán contemplar plazos, responsables y todos los elementos que sean necesarios para la eficacia de lo dispuesto.

La Dirección de Equidad e Igualdad de Género tendrá el deber de participar del proceso de implementación de las medidas de reparación, promoviendo buenas prácticas que permitan identificar este proceso como una tarea institucional.

La reparación podrá estar comprendida por medidas de restitución, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición.

Son ejemplos de medidas de reparación: el reconocimiento de la condición de víctima/sobreviviente; la entrega de disculpas escritas; las intervenciones que apunten a evitar que los actos denunciados se repitan, tales como: talleres, conversatorios, campañas de comunicaciones, acompañamiento psicosocial, acompañamiento psico-socio educativo, acompañamiento socio jurídico, y; la adopción de buenas prácticas para superar los mecanismos de impunidad.

Artículo 48. Reparación económica. En cuanto a medidas de reparación económica, atendiendo a las limitaciones establecidas en las normas que rigen a los organismos públicos y a las universidades del Estado, su procedencia y determinación es competencia exclusiva de los tribunales de justicia, considerando que la responsabilidad recae en quien causa el daño.

Artículo 49. Plazos. Los plazos establecidos en este protocolo serán de días hábiles, por lo que para su cómputo no se deberá considerar feriados, sábado ni domingo. Sólo se podrán ampliar a través de resolución fundada.

Los plazos se suspenderán durante los recesos universitarios.

Artículo 50. Prescripción. La acción disciplinaria de la Universidad contra personal administrativo y/o académico/a y los/as estudiantes, prescribirá en cuatro años, contados desde el día en que éste hubiere incurrido en la acción u omisión que le da origen.

No obstante, si hubieren hechos constitutivos de delito la acción disciplinaria prescribirá conjuntamente con la acción penal.

La prescripción de la acción disciplinaria se interrumpe, perdiéndose el tiempo transcurrido, si el personal administrativo y/o académico/a o estudiante incurriere nuevamente en falta a este protocolo, y se suspende desde que se formulen cargos en el sumario o investigación sumaria respectiva.

En el caso de personal de la administración o servicios y/o académico/a, si el proceso administrativo se paraliza por más de dos años, o transcurren dos calificaciones funcionarias sin que haya sido sancionado, continuará corriendo el plazo de la prescripción como si no se hubiese interrumpido.

Artículo 51. Extinción de la responsabilidad. La responsabilidad administrativa de personal de la administración o servicios y/o académico/a y de los/as estudiantes respecto de las infracciones establecidas en el presente protocolo se extingue:

- a) Por muerte. La multa cuyo pago o aplicación se encontrare pendiente a la fecha de fallecimiento del personal de la administración o servicios y académico/a, quedará sin efecto;
- b) En el caso del personal de la administración o servicios y académico/a, por haber cesado en sus funciones, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 147 del Estatuto Administrativo;
- c) En el caso de los/as estudiantes, por haber dejado de tener la calidad de alumno/a regular. Si se encontrare en tramitación un sumario administrativo en el que estuviere involucrado un(a) estudiante, y éste deja de tener la calidad de alumno regular, el procedimiento deberá continuar hasta su normal término, anotándose en su hoja de vida la sanción que el mérito del sumario determine. En caso que la medida disciplinaria sea la expulsión de la Universidad, el alumno/a sancionad/a no podrá ingresar nuevamente a la Universidad. En el caso de suspensión o postergación de estudios, las medidas disciplinarias distintas a la expulsión de la Universidad, se aplicarán en el semestre académico en que el/la estudiante adquiera nuevamente la calidad de alumno/a regular;
- d) Por el cumplimiento de la sanción, y;
- e) Por la prescripción de la acción disciplinaria.

IV. MECANISMOS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

Artículo 52. Educación. Para la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación, la educación es la principal estrategia para construir una cultura del cuidado, del respeto y protección efectiva de los derechos humanos, de la equidad de género e igualdad.

Artículo 53. Plan de Acción anual. La Dirección de Equidad e Igualdad de Género deberá coordinar una Comisión de Trabajo para la Prevención de la Violencia, compuesta por criterios de paridad, triestamentabilidad e interdisciplinariedad, que elaborará un plan de acción anual destinado a implementar acciones de promoción y prevención.

La Mesa de Trabajo estará compuesta, a lo menos, por: dos representantes del estamento de personal administrativo y servicios, académicos, estudiantil. Un/a representante de la Vicerrectoría Académica, de la Dirección de Recursos Humanos y de la Dirección General de Análisis y Planificación Estratégica. También deberán estar representadas las distintas facultades.

Las personas que integren estas mesas de trabajo tendrán derecho a destinar tiempo suficiente para el cumplimiento de estas funciones; a obtener una nota de mérito en su proceso de calificación, y; que sus jefaturas respeten la asistencia a las reuniones, en el caso de ser integrantes del estamento de personal administrativo y servicios. En el caso de estudiantes, la participación en esta instancia será reconocida a través de la certificación de estas actividades y, si procediera, el reconocimiento de ellas como parte de su formación académica, como por ejemplo una asignatura sello.

El plan deberá ser presentado para su aprobación ante el Consejo Académico de la Universidad, la primera semana de diciembre de cada año.

Artículo 54. Medidas de prevención. Sin ser un listado cerrado, se considerarán medidas de prevención acciones tales como:

1. Talleres y cursos de capacitación para estudiantes y trabajadores/as de nuevo ingreso.
2. Cursos Sello sobre género, diversidades y derechos humanos.
3. Seminarios, conversatorios y congresos que se constituyan como espacios de sensibilización, reflexión y aprendizajes.
4. Talleres y cursos de capacitación destinados a sensibilización para integrantes de la comunidad académica.

PROTOCOLO PARA PREVENIR, INVESTIGAR, SANCIONAR Y REPARAR EL ACOSO, DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO, VIOLENCIA DE GÉNERO Y CONTRA DIVERSIDADES SEXO GENÉRICAS

5. Talleres de formación en sesgos de género para las personas que integran comités de jerarquización y comités de procesos de selección.
6. Identificar y reconocer buenas prácticas de educación no sexista al interior de la comunidad universitaria.
7. Reconocimientos a personal de la administración o servicios y/o académico/a y estudiantes que se hayan destacado por implementar buenas prácticas contra la violencia de género y contra diversidades sexo genéricas.
8. Elaboración participativa de manuales de buenas prácticas para el respeto y reconocimiento de las diversidades sexo genéricas y de educación no sexista.

Artículo 55. Medidas de efectividad. El plan anual de prevención deberá contemplar:

1. Planificación operativa
2. Mecanismos de seguimiento y monitoreo que permitan evaluar indicadores de progreso y de resultados.
3. Las autoridades que serán responsables de su implementación.

Artículo 56. Compromiso con la capacitación. Las personas que integran el estamento de personal administrativo y servicios y académicos/as de la Universidad de Playa Ancha deberán capacitarse en perspectiva de género, derechos humanos y diversidades sexo genéricas.

Los/as directivos/as de las unidades académicas y administrativas deberán llegar anualmente a compromisos de capacitación y velarán por el cumplimiento de las metas anuales de capacitación.

La Dirección de Equidad e Igualdad de Género y su Consejo Asesor deberán aprobar los planes de capacitación de las unidades administrativas y académicas velando por la calidad y pertinencia de sus contenidos. Asimismo, deberán concurrir a la aprobación de compromisos de capacitación indicados en el inciso anterior.

En el plazo máximo de 5 años la universidad deberá tener capacitado al 100% de las personas que forman parte de su estamento administrativo y servicios y académicos/as.

No podrán acceder a cargos de representación, ni cargos directivos las personas que no acrediten capacitación en perspectiva de género, derechos humanos y diversidades sexo genéricas.

En caso que una persona no pueda acreditar el cumplimiento del requisito antes expuesto e igual desee sostener su postulación a un cargo directivo y/o de representación, deberá solicitar autorización especial al Consejo Académico, la que se podrá otorgar condicionada a adquirir dicha capacitación.

Las personas que actualmente ejercen cargos directivos tendrán un plazo de dos años para adquirir esta formación.

La Dirección de Equidad e Igualdad de Género deberá establecer un mecanismo que permita velar por el efectivo cumplimiento de esta normativa.

Artículo 57. Diagnóstico. Se realizará bienalmente un diagnóstico de brechas de género y se elaborará un mecanismo de monitoreo que incorpore perspectiva de género y derechos humanos. El objetivo de este mecanismo será medir indicadores de proceso y resultado, con énfasis en una constatación de avances, dificultades y retrocesos en el ámbito de la violencia, acoso y discriminación de género y contra diversidades sexo genéricas al interior de la UPLA.

Artículo 58. La Dirección General de Comunicaciones en coordinación con la Dirección de Equidad e Igualdad de Género, deberá:

1. Capacitar en comunicación no sexista, inclusiva y basada en derechos humanos a todas las personas que desarrollan funciones asociadas a la comunicación en la UPLA.
2. Emitir una política institucional de comunicación no sexista, inclusiva y basada en derechos humanos.
3. Elaborar semestralmente: una campaña de difusión de los mecanismos institucionales para prevenir, investigar, sancionar y reparar la violencia de género y contra diversidades sexo genéricas y una campaña de sensibilización en una temática definida por el Consejo Asesor de la Dirección de Equidad e Igualdad de Género.

El plazo para cumplir las obligaciones establecidas en la letra a. será de un año contado desde la publicación de esta normativa.

Artículo 59. Rendición de Cuentas. La dirección de Equidad e Igualdad de Género deberá emitir un informe anual que dé cuenta del estado de avance de la implementación de este protocolo, con énfasis en monitorear la garantía efectiva de los derechos que acá se establecen, sin hacer referencia a personas ni hechos específicos.

Especialmente se deberá monitorear la eficacia del derecho a la investigación sin dilaciones indebidas.

V. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Primera: Transcurridos dos años desde la aprobación del presente protocolo, la Dirección de Equidad e Igualdad de Género encargará un estudio de evaluación independiente e imparcial sobre su implementación, con énfasis en monitorear indicadores de proceso y de resultado de goce efectivo de los derechos regulados.

Disposición Segunda. El presente protocolo regirá para las denuncias futuras que a su amparo se presenten.

Disposición Tercera. Dentro del plazo de 3 meses, contado desde la publicación de este protocolo, deberán efectuarse todas las modificaciones que requiera la reglamentación interna de la Universidad, a fin de que el presente Protocolo pueda aplicarse eficazmente.



**Nosotras te
Acompañamos**

Para más información dirigirse a:

PÁGINA WEB

www.upla.cl/generoydiversidad

INSTAGRAM

[@generoydiversidad.upla](https://www.instagram.com/generoydiversidad.upla)

CORREO ELECTRÓNICO

generoydiversidad@upla.cl