



Universidad de Concepción

## DECRETO U. DE C. N°2022-109

### VISTO:

1. Lo acordado por el Consejo Académico en sesión de 18 de agosto de 2022 y lo conocido por el Directorio en sesión de 25 de agosto del mismo año, en orden a adecuar la normativa interna universitaria a la ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior y conjuntamente en orden a aprobar la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual, como consta de los documentos adjuntos, implican la necesaria modificación de la normativa, conformada por:
  - 1.1. La Dirección de Equidad de Género y Diversidad que en adelante y producto de dicha modificación se pasa a denominar Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual, contemplada en los artículos 40 y 41 del Reglamento Orgánico de la Universidad de Concepción sancionado su texto vigente por Decreto U. de C. N° 2020-136 de 3 de septiembre de 2020, siendo su última modificación la aprobada por Decreto U. de C. N° 2021-165 de 16 de diciembre de 2021.
  - 1.2. El Reglamento de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad aprobado por Decreto U. de C. N° 2018-042 de fecha 26 de marzo de 2018, modificado por Decreto U. de C. N° 2019-095 de 8 de julio de 2019.
  - 1.3. El Protocolo de actuación que dice relación con las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación por razón de sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual, aprobado por Decreto U. de C. N° 2019-031, de fecha 2 de abril de 2019, modificado por Decreto U. de C. N° 2019-095 de fecha 8 de julio de 2019.
2. El contexto de adecuación citado en que se requiere contar con los textos definitivos de cada uno de los cuerpos normativos mencionados, de conformidad a la citada Ley N° 21.369, al acuerdo y conocimiento precedente, que comprenden también las facultades que a este respecto se entregan a Contraloría y Secretaría General que aparecen ejecutadas a través de la Nota adjunta a estos antecedentes.
3. Lo dispuesto en el Decreto U. de C. N°2022-048 de 21 de abril de 2022 y en los Estatutos de la Corporación.

### DECRETO:

**PRIMERO:** Apruébase la siguiente:

#### **POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL.**

El presente documento resume y consolida la política de género y diversidad sexual de la Universidad de Concepción, reflejando la extensa trayectoria que tiene la institución en el estudio y abordaje de estas materias. Desde el Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer (PIEM) en el año 1989 [ref.1], han transcurrido más de tres décadas en las cuales la UdeC ha ido consolidando una posición de liderazgo y avanzada en el contexto nacional.



## Universidad de Concepción

Por otra parte, la Comisión Nacional de Acreditación en su resolución DJ 253-4, establece los criterios y estándares de calidad para la acreditación institucional del subsistema universitario [ref.2], considerando explícitamente dentro del criterio 7, la gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión. Dentro de este criterio se incluyen, entre otros elementos, promover un ambiente favorable para la convivencia y la calidad de vida en el ambiente universitario, y contar con una política de equidad de género, así como desplegar acciones a partir de ello.

Así, en la presente política se articula la tradición de la universidad en el ámbito de equidad de género y diversidad sexual, con los instrumentos y marcos regulatorios internos pertinentes, de cara a las exigencias actualmente vigentes en la legislación nacional, a partir de la entrada en vigencia de la *Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior* [ref.3].

De esta forma, la Política constituye el marco que entrega los principios y orientaciones aplicables tanto al Modelo de Prevención como al Modelo de Investigación y Sanción que exige la Ley 21.369.

En este sentido, es importante relevar que, en relación con el Modelo de Prevención, la Universidad cuenta desde el año 2018 con la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, órgano que dentro de sus funciones tiene la de diseñar, proponer e implementar, planes, programas, protocolos y procedimientos de prevención y reparación de situaciones de acoso, violencia y discriminación de género.

Por otro lado, en lo tocante al modelo de investigación y sanción, la Universidad tiene vigente desde el año 2019 el Protocolo de Actuación sobre conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación por sexo, género, identidad de género y orientación sexual. De esta forma, la Universidad se hace cargo de la obligación impuesta por la Ley 21.369 de contar con dicho Modelo de Investigación y Sanción, que en el caso concreto de nuestra Universidad se implementa a través del trabajo conjunto de distintas reparticiones universitarias, concretamente; la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual, las Decanaturas, la Fiscalía Especializada en Género de Contraloría y Rectoría.

### **MISIÓN**

Somos una universidad laica y pluralista, fundada por y para la comunidad, que contribuye al desarrollo sustentable, desde las distintas áreas del saber, a través de la formación de personas altamente comprometidas con la sociedad, así como en la generación, preservación y transferencia del conocimiento, de las artes y las culturas [ref.4].

### **VISIÓN**

Ser una universidad inclusiva y de excelencia reconocida internacionalmente, que proporcione a sus integrantes una formación ética, valórica, intelectual y socialmente transformadora; y que, gracias al desarrollo armónico, colaborativo y sinérgico de las ciencias, las tecnologías, las humanidades y las artes esté capacitada para abordar eficientemente los desafíos que plantea la sociedad [ref.4].



## COMPROMISO

La Universidad cuenta con una larga trayectoria académica, de vinculación con el medio y responsabilidad social, aportando al pensamiento crítico, la participación, la equidad e inclusión. Es por ello, que ha establecido la equidad de género como uno de sus principios sustanciales, abordando de manera central al interior de la comunidad las relaciones de género, sus dinámicas y transformaciones, así como también las desigualdades y brechas existentes [ref.5].

La Universidad de Concepción se compromete a propiciar los cambios institucionales necesarios para avanzar hacia una educación no sexista y una cultura universitaria basada en relaciones de género respetuosas en todos los ámbitos. Ello, de manera de contribuir a la transformación social promovida mediante la prevención, eliminación y sanción de toda forma de acoso sexual, violencia de género y prácticas de discriminación, y en la búsqueda de construir una cultura universitaria que posibilite vincularnos en un espacio igualitario y libre de violencias, por medio de una convivencia sustentada en los valores de igualdad, respeto e inclusión [ref.6].

## DEFINICIONES

El concepto de género es una construcción social de definición y diferenciación de roles que pertenece a la cultura. Hace referencia a significados sociales y prácticas que organizan las diferencias sexuales, y que si bien pueden tener alguna influencia biológica, remiten finalmente a la realidad experimentada y vivida por cada persona en particular, en tanto resultado de un complejo proceso de interacción y socialización [ref.7].

Con respecto a la diversidad sexual, la Universidad de Concepción adhiere a la definición que plantea que es el *“término que encierra y celebra todas las formas de expresión que muestran las diferentes orientaciones sexuales y la identidad de género”* [ref.7].

En la Universidad de Concepción, la equidad de género se entiende como la eliminación de toda forma de violencia, discriminación y desigualdad hacia la mujer y las diversidades sexuales, junto con la promoción del reconocimiento, la participación y la redistribución de la riqueza y el poder en miras de la igualdad de género y el respeto de los derechos humanos [ref.4].

Por último, la incorporación de la perspectiva de género permite dar cuenta de la desigualdad estructural a la que han estado sometidas históricamente las mujeres y las personas de las diversidades sexuales, a partir de “entender y reconocer que los lugares de las mujeres y los hombres en la sociedad están prefigurados por un ordenamiento de género que produce relaciones de dominación y subordinación entre los sexos”. (Instituto Nacional de las Mujeres, 2010, pág. 14)

## LINEAMIENTO INSTITUCIONAL

La Universidad de Concepción se compromete con la sensibilización y promoción de buenas prácticas al interior de la institución, y, con transitar hacia formas que sean coherentes con los cambios institucionales, estructurales y culturales requeridos para progresar en la materialización de la igualdad de todas las personas independientemente de su sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, así como avanzar en la prevención, eliminación y sanción de toda forma de violencia de género, acoso sexual y prácticas de discriminación sexo-genérica.



## Universidad de Concepción

La Universidad de Concepción también se compromete a prevenir situaciones que pueden llegar a constituir expresiones de desigualdad, actos de acoso, violencia de género o discriminación por razón de sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual en el contexto educativo. [ref.7].

Asimismo, asume la tarea de la co-construcción de un espacio educativo igualitario y libre de violencia, que se exprese en la formación de profesionales e investigadoras/es que contribuyan a mejorar la sociedad y la calidad de vida de todas las personas.

### **PERSONAS DESTINATARIAS**

Esta Política se aplica a todas las personas que conforman la comunidad universitaria de la Universidad de Concepción:

1. Personal universitario del cuerpo académico regular y especial, independientemente de las funciones que cumpla. Forman parte del cuerpo regular las y los profesores titulares, asociados, asistentes e instructoras/es. El cuerpo especial lo conforman colaboradoras/es académicas/os y profesoras/es visitantes.
2. Personal universitario no académico, cualquiera sean las funciones que cumpla, ya sea personal profesional, administrativo o de servicios.
3. Estudiantes de pregrado, postgrado y postítulo.
4. Estudiantes de programas de intercambio académico.
5. Personas que presten servicios en el marco de relaciones laborales, académicas o a honorarios.
6. Personas que son atendidas por las clínicas y centros docente-asistenciales que dependen de la Universidad.
7. Estudiantes de enseñanza media que realizan pasantías y visitas a la Universidad.
8. Personas no comprendidas en los numerales anteriores y que realicen labores de cualquier naturaleza en las reparticiones y personas jurídicas que constituyen la comunidad universitaria [ref.8].

En definitiva, el público destinatario indirecto de la política son todas las personas que integran la comunidad universitaria [ref.8].

### **PRINCIPIOS**

Los principios de la Política de Equidad de Género y Diversidad Sexual son coherentes con aquellos pertinentes al área, planteados en la Misión, la Visión y el Plan Estratégico de la Universidad de Concepción para el período 2021-2030 y en diversos documentos institucionales:

1. La Universidad de Concepción impulsa una cultura institucional que se distinga por: la promoción de la equidad entre los géneros en todos los ámbitos del quehacer universitario; el reconocimiento de las diversidades sexuales, la prevención y la eliminación de todo tipo de violencia de género, acoso sexual y discriminación sexo-genérica [ref.4].
2. En particular, la Universidad de Concepción se ha propuesto materializar la igualdad de oportunidades para todas las personas pertenecientes a la comunidad universitaria. A la vez, la institución impulsa el establecimiento de relaciones de género respetuosas, beneficiosas e igualitarias, de manera de generar un espacio seguro e inclusivo de convivencia [ref.9].



## Universidad de Concepción

3. La Universidad de Concepción promueve la libertad de expresión y democracia a través de la participación de las comunidades, y, el diálogo abierto y libre de ideas en el marco del respeto de los derechos humanos [ref.4].
4. La Universidad de Concepción, comprometida con la equidad de género y la inclusión, se hace cargo de las inequidades de género existentes en el ámbito de formación, investigación y gestión [ref.10], contribuyendo desde su ámbito de responsabilidad a disminuir las brechas existentes [ref.4, 11, 12].

### **FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL DE LA UDEC.**

1. Dirigir y coordinar los procesos de elaboración de la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual, velando por el establecimiento de definiciones, mecanismos e instrumentos de corto, mediano y largo plazo y que contemple un Modelo de Sanción y un Modelo de Prevención y Reparación del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 21.369. [ref.13, 14].
2. Proponer, para su aprobación conforme a la reglamentación universitaria, los procedimientos de investigación, sanción, reparación, divulgación y seguimiento.
3. Recepcionar y conocer las denuncias relacionadas con las materias de competencia de la Dirección.
4. Asesorar a las reparticiones universitarias, tanto en el tratamiento de las relaciones de género y diversidad, como en las formas de prevención de situaciones de violencia y discriminación.
5. Generar y mantener información estadística sobre el curso de las denuncias, sus procedimientos y resultados.
6. Proponer diseños y contenidos en las materias de competencia de la Dirección para la incorporación transversal de la perspectiva de género y diversidad en los procesos formativos de estudiantes y trabajadores y trabajadoras de la Universidad [ref.14, 15].

### **ORIENTACIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA**

1. La Universidad de Concepción busca ser una comunidad comprometida con la equidad de género y la inclusión, impulsando esta valoración desde su cultura institucional y eliminando todo tipo de discriminación [ref.9].
2. La Universidad de Concepción promoverá la incorporación de una perspectiva de género en los procesos de denuncias e investigaciones en casos de violencia, acoso y discriminación, en el marco del Modelo de Investigación y Sanción [ref.8].
3. La Universidad de Concepción sensibilizará a la comunidad universitaria en temáticas incluidas en la perspectiva de género; desarrollando acciones para la promoción de buenas prácticas [ref.8].
4. Al mismo tiempo, la Universidad establecerá planes de acción en el marco de un Modelo para la Prevención y Reparación de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación [ref.8].
5. La Universidad de Concepción transversalizará la perspectiva de género en la gestión académica, de investigación y administrativa universitaria [ref.8].
6. Alineada con sus valores y principios, la Universidad de Concepción promoverá la eliminación de las brechas existentes, propiciando la igualdad de



## Universidad de Concepción

género en sus actividades de formación, gestión, vinculación con el medio, investigación, innovación y emprendimiento [ref.4, 10-12].

Se requiere que esta política sea conocida por todas las instituciones que a través de convenios reciban a personas pertenecientes a la comunidad Universidad de Concepción, en calidad de estudiantes en prácticas, pasantes, etc.

En definitiva, como institución se busca el desarrollo del potencial de todas las personas que integran nuestra comunidad, al tiempo que aspiramos a la co-construcción de una cultura universitaria equitativa e inclusiva, en que se establezcan relaciones de género respetuosas y promotoras de la materialización de la igualdad de derechos de todas las personas quienes la integran.

### REFERENCIAS

1. Universidad de Concepción, *Decreto UdeC n° 2010 -026. Aprueba creación del Programa Multidisciplinario de Estudios de Género, PROMEG, dependiente de la Vicerrectoría Académica* 2010, Universidad de Concepción: Concepción, Chile.
2. Comisión Nacional de Acreditación, *Resolución. Aprueba criterios y estándares de calidad para la acreditación institucional del subsistema universitario, de la Comisión Nacional De Acreditación*. 2021: Valparaíso, Chile.
3. Congreso de Chile, *Ley n° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior*. 2021: Valparaíso, Chile.
4. Universidad de Concepción-Rectoría, *Plan Estratégico Institucional 2021-2030*. 2021, Universidad de Concepción: Concepción, Chile.
5. Universidad de Concepción-Dirección de Equidad de Género y Diversidad, *Formulario de Postulación. Concurso áreas estratégicas subsistema universitario fondo de desarrollo institucional año 2021: Transversalización del enfoque de género en la Universidad de Concepción: Con miras a un proceso de certificación, UCO 21.101*. 2021, Concepción, Chile: Universidad de Concepción.
6. Universidad de Concepción-Dirección de Equidad de Género y Diversidad, *Cuenta Pública Dirección de Equidad de Género y Diversidad Junio 2018 - Noviembre 2019*. 2019, Concepción, Chile: Universidad de Concepción.
7. Universidad de Concepción-Dirección de Equidad de Género y Diversidad, *Manual de Buenas Prácticas para Ambientes de Estudio en la Universidad de Concepción 2020 - 2021*. 2020, Concepción, Chile: Universidad de Concepción.
8. Universidad de Concepción-Dirección de Equidad de Género y Diversidad, *Propuesta política de equidad de género y diversidad sexual 2021-2030* 2020, Concepción, Chile: Universidad de Concepción.
9. Universidad de Concepción-Rectoría, *Cuenta Bianual Extendida*. 2021, Universidad de Concepción: Concepción, Chile.
10. UNESCO, *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* 2021, París, Francia: UNESCO.
11. Rebolledo González, L. y M.P. Espinoza. *Género, universidad e investigación. Una triada compleja*. en *Anales de la Universidad de Chile*. 2016.
12. del Valle Rojas, C., D. Caldevilla Domínguez, y C. Pacheco Silva, *La trayectoria de mujeres investigadoras en revistas científicas en español*. *Revista Latina de Comunicación Social*, 2015(70): p. 451-467.
13. Universidad de Concepción, *Reglamento Orgánico Universidad de Concepción*. 2020: Universidad de Concepción.
14. Universidad de Concepción, *Decreto UdeC n° 2019 -095*. 2019, Universidad de Concepción: Concepción, Chile.



## Universidad de Concepción

15. Universidad de Concepción, *Reglamento Dirección de Equidad de Género y Diversidad de la Universidad de Concepción*. 2020: Universidad de Concepción.

**SEGUNDO:** Apruébanse las modificaciones de los siguientes textos normativos indicados en el Visto 1, quedando sus disposiciones redactadas con el siguiente tenor definitivo:

**I. REGLAMENTO ORGÁNICO: Su texto vigente fue aprobado por Decreto U. de C. N°2020-136 de 3 de septiembre de 2020, siendo su última modificación la sancionada por Decreto U. de C. N°2021-165 de 16 de diciembre de 2021. Se modifican solo las siguientes disposiciones.**

**1. INDICE. Capítulo Primero. Título Séptimo.** Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual.

**2. Artículo 22 N°6.** Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual.

**3. TITULO SÉPTIMO. DIRECCION DE EQUIDAD DE GENERO Y DIVERSIDAD SEXUAL.**

**Artículo 40.** La Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual es el organismo dependiente de la Rectoría encargado de proponer políticas en materias de equidad de género y diversidad sexual, contemplando estudios, Modelos de Investigación y Sanción y, Prevención y Reparación del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género y de asesorar a las reparticiones universitarias en estas materias

La Dirección estará dirigida por un/a Director/a nombrado/a por el Rector/a y contará con un Comité Ejecutivo tripartito de 6 (seis) integrantes, además del apoyo profesional y administrativo correspondiente.

**4. PÁRRAFO PRIMERO: FUNCIONES DE LA DIRECTORA O DIRECTOR DE EQUIDAD DE GENERO Y DIVERSIDAD SEXUAL**

**Artículo 41.** Corresponde a la Directora o Director de Equidad de Género y Diversidad Sexual:

**1.** Proponer la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual, con definiciones, mecanismos e instrumentos de corto, mediano y largo plazo, y que contemple un Modelo de Investigación y Sanción y un Modelo de Prevención y Reparación del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.

**2.** Resolver sobre la admisibilidad de las denuncias y establecer las condiciones de divulgación y seguimiento.

**3.** Asesorar a las reparticiones universitarias en el tratamiento de sus relaciones de género y diversidades sexuales, como forma de prevención de situaciones de violencia y discriminación.

**4.** Generar y mantener información estadística sobre el comportamiento de las denuncias, sus procedimientos y resultados.



## Universidad de Concepción

5. Proponer diseños y contenidos en las materias de su responsabilidad para el tratamiento transversal de las perspectivas de género y diversidad sexual en los procesos formativos de estudiantes, trabajadores y trabajadoras de la Universidad.

### **II. REGLAMENTO DE LA DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GENERO Y DIVERSIDAD SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN. Aprobado por Decreto U. de C. N° 2018-042 de fecha 26 de marzo de 2018, modificado por Decreto U. de C. N° 2019-095 de 8 de julio de 2019. Sufre una modificación orgánica, reemplazándose todas sus disposiciones por el siguiente texto nuevo.**

## **REGLAMENTO DE LA DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GENERO Y DIVERSIDAD SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN**

### **TITULO PRELIMINAR**

#### **ARTICULO 1. DEL REGLAMENTO.**

El presente Reglamento tiene por objeto establecer la estructura, integración funciones y atribuciones de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual de la Universidad de Concepción.

#### **ARTICULO 2.**

La Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual -en adelante la Dirección- depende de Rectoría y es la unidad de la Universidad de Concepción encargada de proponer políticas en materias de equidad de género y diversidad sexual, contemplando estudios, modelos de sanción, prevención y reparación del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de género y de asesorar a las reparticiones universitarias en estas materias.

### **TITULO I FUNCIONES**

#### **ARTICULO 3. DE LAS FUNCIONES.**

Para el cumplimiento de sus objetivos, la Dirección tendrá las siguientes funciones:

- a) Proponer la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual de la Universidad de Concepción, la cual, aprobada conforme a los procedimientos internos, será aplicada en los distintos Campus y estamentos de la Universidad.
- b) Diseñar, proponer e implementar, planes, programas, protocolos y procedimientos de prevención, investigación, sanción y reparación de situaciones de acoso, violencia y discriminación de género que puedan tener ocurrencia entre los integrantes de la comunidad universitaria, cualquiera sea su estamento.
- c) Asesorar a las reparticiones universitarias en materia de equidad de género y diversidad sexual.



Universidad de Concepción

## TITULO II ESTRUCTURA ORGANICA

### **ARTICULO 4. ESTRUCTURA ORGANICA.**

Para el cumplimiento de sus funciones, la Dirección contempla la existencia de:

- 1) Un Director o Directora.
- 2) Un Subdirector o Subdirectora.
- 3) Un Comité Consultivo Tripartito.
- 4) Una Unidad de Estudio y Prevención.
- 5) Una Unidad de Reparación, y
- 6) Personal profesional, administrativo y auxiliar que corresponda, según determine en su oportunidad la autoridad universitaria.

### **ARTICULO 5. DEL DIRECTOR O DIRECTORA.**

El Director o Directora será designado o designada por el Rector o Rectora y se mantendrá en su cargo mientras cuente con su confianza.

### **ARTICULO 6. DE LAS FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DEL DIRECTOR O DIRECTORA.**

Corresponde al Director o Directora de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual:

- a) Dirigir y coordinar los procesos de elaboración de la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual, velando por el establecimiento de definiciones, mecanismos e instrumentos de corto, mediano y largo plazo y que contemple un Modelo de Investigación y Sanción, y, un Modelo de Prevención y Reparación del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.
- b) Proponer, para su aprobación conforme a la reglamentación universitaria, los procedimientos de investigación, sanción, reparación, divulgación y seguimiento.
- c) Recepcionar y conocer las denuncias relacionadas con las materias de competencia de la Dirección.
- d) Asesorar a las reparticiones universitarias, sobre el tratamiento de las relaciones de género y diversidad sexual, como en las formas de prevención de situaciones de violencia y discriminación.
- e) Generar y mantener información estadística sobre el comportamiento de las denuncias, sus procedimientos y resultados.
- f) Proponer diseños y contenidos en las materias de competencia de la Dirección para el tratamiento transversal de las perspectivas de género y diversidad sexual en los procesos formativos de estudiantes, trabajadores y trabajadoras de la Universidad.
- g) Coordinar el trabajo de las Unidades de la Dirección.
- h) Realizar cualquier otra función relacionada que le encomiende el Rector o Rectora.

### **ARTICULO 7. DEL SUBDIRECTOR O SUBDIRECTORA .**

El Subdirector o Subdirectora será designado o designada por el Rector o Rectora, a proposición del Director o Directora, y se mantendrá en su cargo mientras cuente con la confianza de aquél o aquélla.



**ARTICULO 8. DE LAS FUNCIONES DEL SUBDIRECTOR O SUBDIRECTORA.**

Corresponde al Subdirector o Subdirectora de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual:

- a) Colaborar con el Director o Directora en el desempeño de sus funciones.
- b) Subrogar al Director o Directora.
- c) Proponer al Director o Directora bases para la elaboración de la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual.
- d) Realizar toda otra función que le encomiende el Director o Directora.

**ARTICULO 9. DEL COMITÉ CONSULTIVO TRIPARTITO.**

El Comité Consultivo Tripartito será un órgano de carácter consultivo y asesor. Estará integrado por el Director o Directora, quien lo preside, y seis representantes de los estamentos académico, administrativo y estudiantil. Cada estamento tendrá derecho a designar dos representantes.

**ARTICULO 10. DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ CONSULTIVO TRIPARTITO.**

Los representantes estudiantiles serán designados por las Federaciones de Estudiantes de los tres Campus, conforme al procedimiento acordado por éstas. Los representantes estudiantiles pueden pertenecer a cualquiera de los Campus de la Universidad. Durarán en su cargo un año, pudiendo ser nuevamente designados por una sola vez.

El Director o Directora, cuando lo estime procedente, podrá invitar a las reuniones del Comité a uno o más estudiantes de Postgrado, Especialidades o Postítulo, los que sólo podrán tener derecho a voz.

Los representantes de los estamentos académico y administrativo serán designados por el Director o Directora, previa amplia convocatoria formulada por éste o ésta en los tres Campus, y presentación al Consejo Académico de una quina de postulantes por estamento. Durarán en su cargo dos años, pudiendo ser nuevamente designados por una sola vez.

La designación de los representantes de cada estamento deberá realizarse sobre la base de la consideración y respeto a los principios de representación de género y diversidad.

**ARTICULO 11. FUNCIONES DEL COMITÉ CONSULTIVO TRIPARTITO.**

Corresponde al Comité Consultivo Tripartito:

- a) Proponer al Director o Directora bases para la elaboración de la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual.
- b) Informar a la Dirección toda conducta de la cual tomen conocimiento sus miembros al interior de la institución de Acoso, Violencia y Discriminación y que afecte a algún o alguna integrante de la Universidad de Concepción.
- c) Asesorar a las Unidades y personal profesional y administrativo de apoyo de la Dirección, con el objeto se actúe con diligencia, oportunidad, respeto del debido proceso y bajo estándares de confidencialidad, acompañamiento y asistencia a las partes involucradas en cualquier situación de Acoso, Violencia o Discriminación por razones de género.



**ARTICULO 12. FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ CONSULTIVO TRIPARTITO. DE LAS SESIONES DEL COMITÉ:**

El Comité celebrará sesiones ordinarias y extraordinarias.

Las sesiones ordinarias se realizarán, a lo menos una vez al mes, en el lugar, fecha y horario que determine el Director o Directora.

Las sesiones extraordinarias serán convocadas, con a lo menos 48 horas de anticipación, vía correo electrónico institucional, por el Director o Directora, de propia iniciativa o a requerimiento de, a lo menos, tres miembros del Comité Consultivo Tripartito, y en ellas sólo se podrán conocer y resolver las materias señaladas en la convocatoria.

La Universidad entregará las facilidades horarias y de jornadas para que los integrantes del Comité puedan participar en las sesiones, sean ordinarias o extraordinarias, sin que ello implique abandono de las responsabilidades permanentes que tengan en las respectivas Unidades de origen.

**ARTICULO 13. DEL QUORUM DE LAS SESIONES Y ACUERDOS DEL COMITÉ CONSULTIVO TRIPARTITO.**

Las sesiones ordinarias o extraordinarias serán públicas y se celebrarán, a lo menos, con cinco integrantes, y serán presididas por el Director o Directora o por su Subrogante y a falta de éstos, por el representante académico asistente de mayor jerarquía.

Los acuerdos se adoptarán por la mayoría de los miembros que asistan. En caso de empate, resolverá el integrante que presida la sesión.

**ARTÍCULO 14. DE LAS ACTAS.**

De cada sesión se levantará un Acta donde se deberá dejar constancia de la fecha de celebración de la reunión, los miembros asistentes, una breve relación de lo tratado, de los Acuerdos adoptados y de cualquier otro antecedente que se estime procedente registrar.

**ARTICULO 15. DE LAS UNIDADES.**

Sin perjuicio de lo anterior, para la ejecución de las funciones asignadas a la Dirección, existirán las siguientes Unidades: la Unidad de Estudio y Prevención, y la Unidad de Reparación.

**ARTICULO 16. UNIDAD DE ESTUDIO y PREVENCION.**

La Unidad de Estudio y Prevención, tendrá a su cargo brindar asesoría profesional a la Dirección, a través de la propuesta y ejecución de programas de sensibilización, prevención, difusión, diseño curricular y toda otra actividad en el área de los estudios y la prevención.

**ARTICULO 17. UNIDAD DE REPARACION.**

A la Unidad de Reparación le corresponderá realizar actividades y adoptar medidas relacionadas con la reparación de acoso, violencia o discriminación de género, de acuerdo a los procedimientos que se establezcan para el efecto, conforme a la reglamentación universitaria.



**III. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN RELACIONADO CON LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL.** Aprobado por Decreto U. de C. N° 2019-031, de fecha 2 de abril de 2019, modificado por Decreto U. de C. N° 2019-095 de fecha 8 de julio de 2019. Sufre una modificación orgánica, reemplazándose todas sus disposiciones por el siguiente texto nuevo.

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN RELACIONADO CON LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL.**

**TITULO PRIMERO  
ANTECEDENTES**

**Este Protocolo se encuentra fundado en las siguientes consideraciones:**

**A.** Las existentes, al momento de sancionar su creación por Decreto U. de C. N°2019-031, de fecha 2 de abril de 2019, que se reproducen seguidamente:

**1.** Que, las Universidades deben hacerse cargo de los cambios estructurales y organizativos que se necesitan para avanzar hacia una educación no sexista que permita el cambio social e institucional necesario para la materialización de la igualdad entre todas las personas y en la prevención, eliminación y sanción de toda forma de violencia sexual y prácticas de discriminación, situaciones que suponen la vulneración de derechos fundamentales, tales como son el derecho a la libertad sexual, a la dignidad e integridad personal, a la vida privada e intimidad, a la igualdad y no discriminación, a la salud y a la seguridad en el trabajo y estudio, entre otros.

Que, lo anterior obliga a quienes conforman la Comunidad Universitaria de la Universidad de Concepción a hacer esfuerzos con el objeto de lograr un espacio educativo igualitario y libre de violencias, de manera de formar profesionales en un ambiente de respeto de los derechos fundamentales, contribuyendo a mejorar la sociedad y la calidad de vida de todas las personas.

Que, la Universidad de Concepción debe velar por el derecho de quienes formen parte de la Comunidad Universitaria a relacionarse en un ambiente justo, igualitario, libre de acoso, violencia o discriminación por cualquier causa, para lo cual se requiere que existan instancias e instrumentos de público conocimiento al interior de la institución destinados a recibir denuncias, investigar y sancionar la violación de dichos derechos.

**2.** Que, los principios de igualdad y no discriminación, así como la erradicación de toda forma de acoso o violencia, es un imperativo a lograr respecto de todas las personas, como lo reconocen los sistemas normativos nacionales e internacionales.

Que, Chile es parte de los principales tratados internacionales que incorporan estos mandatos, así como también cuenta con una legislación interna que consagra la igualdad y prohíbe la discriminación, sancionando formas de violencia.



## Universidad de Concepción

Que, nuestro país ha ratificado la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros tratados internacionales de derechos humanos, y ha participado en conferencias internacionales en que ha manifestado su compromiso con la igualdad entre todos los seres humanos tal como la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena de 1993 o la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing en 1995.

Que, la Constitución Política de la República reconoce y garantiza el derecho a la igualdad y no discriminación en el Capítulo I, Bases de la Institucionalidad, artículo 1°, inciso 1° y 5°, señalando que: "Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos" y se establece como un deber del Estado "asegurar el derecho de las personas a participar en igualdad de oportunidades en la vida nacional". Por su parte, el artículo 5° inciso 2°, reconoce como límite al ejercicio de la soberanía, el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana y establece que es un "deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales, ratificados por Chile y se encuentren vigentes". Asimismo, en el Capítulo de los derechos y deberes constitucionales, artículo 19 N° 2, se asegura a todas las personas la igualdad ante la ley, entre otros derechos.

Que, además del marco constitucional señalado, la Ley N° 20.609, establece medidas contra la discriminación, y, en general, nuestro ordenamiento jurídico contiene un mandato de igualdad en la regulación de la relación laboral que se establece en el Código del Trabajo. Del mismo modo, las Universidades como integrantes del Sistema de Educación Superior quedan obligadas por la ley N° 21.091, al respeto y promoción de los derechos humanos, debiendo siempre en sus actuaciones, considerar a todos los miembros de su comunidad, tanto en sus propuestas formativas, de desarrollo organizacional, y en las relaciones de trabajo, proscribiendo el acoso sexual y laboral, así como toda forma de discriminación arbitraria.

3. Que, el Plan Estratégico Institucional 2016-2020, aprobado por Decreto 2016-134, establece que la Universidad de Concepción, Corporación de Derecho Privado, sin fines de lucro, es una institución de educación superior laica, de función y responsabilidad pública, fundada por la comunidad de Concepción, que tiene como misión la formación integral y pluralista de personas; la generación, adaptación y transmisión de conocimiento; y la creación e interacción cultural a través de una permanente vinculación con el medio y su compromiso con el desarrollo regional y nacional en un contexto de integración y globalización, como se desprende de sus disposiciones estatutarias.

Que, la Universidad de Concepción promueve y cultiva el desarrollo de las personas por medio de los siguientes valores: la democracia y libertad de expresión, el pensamiento autónomo, crítico y flexible, la responsabilidad ciudadana, el comportamiento ético y solidario, la búsqueda y compromiso con el bien común, la equidad, la inclusión y respeto a la diversidad, el cuidado y protección del medio ambiente y su biodiversidad.



## Universidad de Concepción

4. Que, en el mes de diciembre de 2016, se constituyó en la Universidad de Concepción una Comisión de Género para trabajar sobre los asuntos y relaciones de género en la Comunidad Universitaria y proponer medidas sobre la materia.

Que, como consecuencia de la actividad realizada por la citada Comisión, se generó un primer estudio de diagnóstico de relaciones de género en la institución y se formuló una propuesta de regulación permanente destinada a atender los asuntos de género y diversidad.

Que, por Decreto U. de C. N°2017-113, fue creada la Dirección de Equidad de Género y Diversidad de la Universidad de Concepción, dependiente de Rectoría y encargada de proponer políticas de equidad de género y diversidad, contemplando estudios, planes de prevención, investigación, sanción y reparación de acoso, violencia y discriminación de género, y de asesorar a las reparticiones universitarias.

Que, la Dirección de Equidad de Género y Diversidad implementó un proceso participativo y consultivo con todos los estamentos y Campus de la Universidad, con el objeto de lograr un acuerdo en orden al establecimiento de un Protocolo, en el ámbito de su competencia, constituyendo el presente documento el resultado de dicho proceso.

5. Que, resulta de toda conveniencia, hacer mención en los antecedentes, de los procedimientos reglamentarios actualmente existentes en la Universidad que dicen relación con las referidas conductas y hechos, singularizados en el Visto N° 3 del decreto que aprueba el presente Protocolo.

Que, la investigación y sanción de las mencionadas conductas requieren de un procedimiento armónico con la actual reglamentación de la Universidad de Concepción en la materia, lo que obliga a derogar el “Reglamento Especial de Procedimientos, Medidas y Sanciones de Conductas Constitutivas de Acoso Sexual”, aprobado por el Decreto U. de C. N°2005-163, actualmente vigente.

- B. Las existentes, al momento de sancionar su modificación a través del presente Decreto.

1. Que, la entrada en vigor de la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior, impone el deber a las instituciones de educación superior, de actualizar y ajustar la normativa interna a las disposiciones de dicha ley.
2. Que, el presente Protocolo de Actuación ha cumplido 3 años de vigencia desde el año 2019, de manera que se hace necesario contar con una normativa actualizada que resuelva cuestiones prácticas que se han suscitado durante los procedimientos de investigación en estos años de vigencia del Protocolo.
3. Que, la mencionada ley 21.369 exige que las instituciones de educación superior cuenten con un Modelo de Investigación y Sanción que contenga lo indicado en su Título Tercero.
4. Que, por consiguiente, se debe alinear la normativa vigente con los principios y disposiciones contempladas en la citada Ley N° 21.369, además de corregirse aspectos procedimentales, que la aplicación práctica de ella ha revelado como necesarios para garantizar la adecuada observancia de los principios que la inspiran.



## TÍTULO SEGUNDO ASPECTOS GENERALES

### ARTÍCULO PRIMERO. DEFINICIONES.

Sin perjuicio de las definiciones legales contenidas en la normativa nacional e internacional que obliga al Estado de Chile, para los efectos del presente Protocolo, se tendrán además las siguientes definiciones en relación a las conductas que se indican:

1. **Acoso sexual.** Por la expresión acoso sexual se entenderá cualquier tipo de requerimiento de connotación sexual no consentido, que realice una persona de manera indebida a otra, por cualquier medio, pudiendo a través de dicho requerimiento condicionarse, por una parte, la obtención de situaciones favorables para esta última, entre otras, derechos, notas, calificaciones, evaluaciones en determinadas asignaturas, u otras de similar naturaleza; y por otra, amenazando o perjudicando la situación académica o laboral o sus oportunidades de mejoramiento de empleo.
2. **Violencia sexual.** Por la expresión violencia sexual se entenderá todo comportamiento o interacción de connotación sexual, no consentida, que vulnere la integridad física o psicológica de una persona, o que se atente incluso contra su vida. Sin que sea una enumeración taxativa y sin perjuicio de que puedan ser constitutivos de delitos en conformidad con la legislación penal, los siguientes comportamientos o la amenaza de ellos, serán considerados violencia sexual para los fines de este Protocolo:
  - a) **La agresión sexual.** Se refiere al uso de la fuerza física, la amenaza de la fuerza física o cualquier otra forma de coacción, para la obtención de cualquier tipo de interacción sexual no consentida expresamente por la otra persona.
  - b) **El hostigamiento sexual.** Se refiere a comportamientos expresados en la realización de invitaciones o insinuaciones de carácter sexual no correspondido; la presión para aceptar tales invitaciones o insinuaciones; la atención o amabilidad vinculada a un interés sexual previamente manifestado y no correspondido; la invasión del espacio personal por medio de tocaciones o caricias que generan incomodidad en quien las recibe; el involucramiento en conversaciones de tipo sexual, sin consentimiento; las descalificaciones, insultos, bromas, comentarios y burlas de carácter sexual, en contexto público o privado, sea laboral o académico.
3. **Mobbing sexual.** Por mobbing sexual o mobbing se entenderá el acoso moral derivado de un acoso sexual o aquel acoso moral que incluye dentro de los hostigamientos conductas de acoso sexual.
4. **Violencia de género.** Se refiere a cualquier acción o conducta, basada en el género de una persona, que cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona. Se entenderá que la violencia de género incluye la violencia física, sexual, psicológica o verbal.
5. **Discriminación por razones de sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual.** Se refiere a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia efectuada por algún integrante de la Comunidad Universitaria, que tenga por objeto la privación, perturbación o amenaza de cualquiera de los derechos fundamentales establecidos en nuestra Constitución Política o en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes y que



## Universidad de Concepción

se funde en razones de sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual.

- 6. Incumplimiento de lo acordado en un procedimiento de conciliación.** Constituirá igualmente una conducta sancionable quien no de cumplimiento a lo acordado en un procedimiento de conciliación conforme a las normas del presente Protocolo.
- 7. Comunidad Universitaria de la Universidad de Concepción.** Para los efectos del presente Protocolo, conforman la Comunidad Universitaria de la Universidad de Concepción, en adelante la Comunidad Universitaria.
  - 7.1.** Personal Universitario del cuerpo académico Regular y Especial, cualesquiera sean las funciones que cumpla. Forman parte del cuerpo regular las y los profesores titulares, asociados, asistentes e instructores. Forman parte del cuerpo especial los colaboradores académicos, profesores visitantes y profesores adjuntos.
  - 7.2.** Personal Universitario no académico, cualesquiera sean las funciones que cumpla, y sean profesionales, administrativos o de servicios.
  - 7.3.** Estudiantes de pregrado, postgrado y postítulo.
  - 7.4.** Estudiantes de programas de intercambio académico.
  - 7.5.** Personas que presten servicios en el marco de relaciones laborales, académicas o a honorarios.
  - 7.6.** Personas no comprendidas en los numerales anteriores y que realicen labores de cualquier naturaleza en las reparticiones y personas jurídicas que integran la Corporación Universidad de Concepción, conforme los Estatutos de dicha Corporación.

Se entiende que las conductas tipificadas en los numerales 1, 2, 3, 4, 5 y 6 de este artículo, podrán ser cometidas por acción u omisión, en forma personal o concertada, o a través de redes sociales o plataformas virtuales, como por ejemplo, correos electrónicos, Whatsapp, Facebook, Twittero Instagram, en cualquier recinto universitario, o en un lugar distinto a éste, donde se realicen actividades universitarias o directamente vinculadas a éstas, conforme lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto del artículo 2 de la Ley N°21.369.

### **ARTÍCULO SEGUNDO. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

El conocimiento, investigación y sanción de las conductas descritas en el artículo primero, se sujetará a los procedimientos establecidos en el presente Protocolo y será aplicable a todas las personas integrantes de la Comunidad Universitaria, con excepción de la persona que ejerza la autoridad máxima de la Corporación, a quien se aplicará lo dispuesto en los artículos 38 y 39 del Estatuto de la Corporación Universidad de Concepción.



### **ARTÍCULO TERCERO. PRINCIPIOS EN QUE SE SUSTENTAN SUS NORMAS.**

Los siguientes procedimientos establecidos en el presente Protocolo se rigen por los principios propios de la democracia en el marco de un Estado de Derecho, en especial, del principio de legalidad reconocido constitucionalmente entre las Bases de la Institucionalidad chilena.

- 1. Derecho al debido proceso.** Toda investigación será instruida por un órgano reglamentario y previamente establecido en la normativa universitaria, actuando de manera independiente e imparcial, respetando los siguientes principios: presunción de inocencia, derecho a la bilateralidad de la audiencia, debido emplazamiento, derecho a presentar e impugnar pruebas, derecho a obtener una resolución motivada sobre el fondo, derecho a la aplicación de los principios de congruencia y proporcionalidad entre los cargos y la decisión, y el derecho de revisión.
- 2. Independencia e imparcialidad.** El procedimiento deberá garantizar una audiencia imparcial para todas las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados y, quien instruya la investigación, deberá actuar con independencia y objetividad.
- 3. Diligencia y celeridad.** La investigación y la resolución deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas.
- 4. Confidencialidad.** Las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera sea su calidad o condición, tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, o en tramitación. Asimismo, las partes deberán preservar la privacidad de la información personal en todas las etapas del procedimiento.
- 5. Transparencia.** Toda actuación que se realice en el marco de este Protocolo deberá ser explicada a las personas involucradas, debiendo mantenerseles informadas sobre las razones y actuaciones que se desarrollen y que les afecte, y sobre los razonamientos que fundamentan las decisiones.
- 6. Accesibilidad.** El conocimiento de las normas específicas que regulen los procedimientos establecidos en el presente Protocolo será accesible a toda persona, sin distinción de ninguna naturaleza.
- 7. Responsabilidad.** Cada persona que realice una denuncia deberá tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, deberá ser realizada con seriedad y de manera fundada. La denuncia de hechos infundados, podrá ser objeto de una investigación por la responsabilidad que pudiera afectarle, sin perjuicio de las demás responsabilidades concurrentes.
- 8. Respeto a los derechos de las partes.** En todos los procedimientos a que dé lugar el presente Protocolo se deberá garantizar el respeto de los derechos de las partes.
- 9. Principio de protección a la víctima:** en todos los procedimientos, y durante el desarrollo de los mismos, se deberá siempre garantizar el pleno respeto a los derechos de la víctima, para lo cual se podrán adoptar las medidas de resguardo a su favor tendientes a minimizar los impactos del acoso sexual, violencia o discriminación durante la investigación



**10. Principio de no revictimización:** En todas las etapas del procedimiento se deberá evitar exponer a la persona denunciante a situaciones revictimizantes tales como minimización de los hechos, retardo injustificado en los procesos, culpabilización, desprotección, negación y/o falta injustificada de atención efectiva, por parte de quienes intervienen en los procedimientos.

#### **ARTÍCULO CUARTO. DEL ÓRGANO COMPETENTE.**

La Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual, a través de sus Unidades, será responsable de la aplicación de los procedimientos cuya competencia se le asignan en el presente instrumento.

### **TÍTULO TERCERO DE LA DENUNCIA**

#### **ARTÍCULO QUINTO. DE LA INTERPOSICIÓN DE LA DENUNCIA.**

Cualquier persona que pertenezca a la Comunidad Universitaria y que estime que ha sido perjudicada por un hecho constitutivo de algunas de las conductas señaladas en este Protocolo, podrá denunciar, en forma expresa y fundadamente, a la Unidad de Reparación de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual de la Universidad. Podrá también hacerlo una tercera persona, previo consentimiento de la persona perjudicada y el sindicato que sea requerido expresamente al tenor de lo dispuesto en los números 2 y 3 del art. 220 del Código del Trabajo.

Lo anterior, sin perjuicio de interponer la denuncia ante la justicia ordinaria cuando se trate de conductas constitutivas de delito, o a la Inspección del Trabajo respectiva, conforme a las normas laborales tratándose de acoso sexual. En este último caso, la mencionada Unidad deberá inhibirse de iniciar un procedimiento o de continuar con uno ya iniciado.

Si la denuncia contiene conjuntamente hechos de competencia de la Dirección y otros ajenos a esta e independientes, retendrá el conocimiento de los primeros, y remitirá los antecedentes relativos a los otros, al Rector o Rectora, en el caso de personal universitario o al Decano o Decana tratándose de estudiantes, con el objeto de que se resuelva conforme a los procedimientos correspondientes. En el evento que los hechos denunciados, contemplaren unos y otros los cuales estén íntimamente relacionados, conocerá conjuntamente de todos ellos la citada Dirección.

Cuando los hechos denunciados no fueren de la competencia de la Dirección, los derivará al Rector, Rectora, Decano o Decana, según corresponda.

#### **ARTÍCULO SEXTO. DE LA FORMA, CONTENIDO Y RECEPCION DE LA DENUNCIA.**

La denuncia podrá ser presentada por escrito o de manera presencial ante la Unidad de Reparación de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual de la Universidad, debiendo señalar la individualización de la o las personas que la formulan, y entregar antecedentes fundantes de ella, de modo de procurar incorporar la mayor cantidad de estos que faciliten su investigación, en especial, contener un relato con la determinación lo más exacta posible de hechos, fechas, lugar e información para la identificación y contacto de las personas involucradas, así como el tipo de relación entre la parte que denuncia y la parte denunciada.



## Universidad de Concepción

Podrá incluir también la solicitud de medidas de resguardo o contención, así como las reparaciones que estime procedente. Además, podrá señalar el nombre de personas que puedan brindar su testimonio.

En todo momento, la persona o personas que denuncian deben obrar de buena fe en la interposición de la denuncia.

No se aceptarán ni tramitarán denuncias anónimas o que se refieran a hechos genéricos que no den cuenta de una conducta precisada o precisable, o que no involucren a personas determinadas.

Una vez que la denuncia interpuesta cumpla con los señalados requisitos y en su caso, se acompañen los antecedentes fundantes de la misma, se recibirá en forma oficial por la mencionada Unidad, registrándola con el número de rol respectivo y carátula, con indicación de las partes, y agregando un sello o cargo al escrito o acta respectiva donde se contiene, con indicación de la fecha y hora de la presentación. En esta misma oportunidad, se procederá por dicha Unidad a informar a la persona del denunciante sobre el procedimiento establecido en el presente Protocolo.

### **ARTÍCULO SÉPTIMO. DE LAS MEDIDAS DE RESGUARDO Y CONTENCIÓN.**

Recibida la denuncia, la Dirección deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto del personal universitario, tales como la suspensión de funciones de la persona denunciada, la prohibición de contacto, la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada. Esto se hará por resolución fundada que deberá considerar la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. De la adopción de la medida de resguardo deberá informarse a la Dirección de Personal y a la unidad universitaria correspondiente para efectos de su cumplimiento.

En el caso de denuncias en que son parte solo estudiantes, y existiendo situaciones graves y calificadas, la Dirección podrá adoptar mediante resolución fundada una o más medidas de resguardo a favor de la persona denunciante, tales como:

1. Suspensión transitoria del denunciado de su condición de estudiante.
2. Flexibilidad académica para la persona denunciante.
3. Cambio de curso o sección del denunciado.
4. Suspensión total o parcial de la práctica del denunciado.

Las medidas de resguardo serán esencialmente transitorias y no podrán decretarse por un lapso superior a 90 días. Se deberá notificar al Decano o Decana según el caso, para efectos de dar cumplimiento a la medida decretada, como también a la Fiscal o Fiscalía a cargo de la investigación.

En el caso de denuncias que comprendan a estudiantes y personal universitario, y existiendo situaciones graves y calificadas, la Dirección podrá adoptar alguna de las medidas señaladas en los párrafos anteriores, según el caso.

Por otra parte, la Dirección podrá adoptar medidas de contención con el objeto de acompañar inicialmente a la persona denunciante, pudiendo dictar, entre otras, la de otorgar apoyo psicológico de la manera más expedita posible, o terapia de autoayuda o reparación; y orientación en la búsqueda de ayuda profesional psicológica, o médica.



#### **ARTÍCULO OCTAVO. DE LAS REPARACIONES.**

Las reparaciones se podrán solicitar en el escrito de la denuncia, y se resolverán en la resolución definitiva.

Tendrán por objeto contribuir a aliviar el daño o lesión de la o las personas afectadas, debiendo ser justificadas y proporcionales a la infracción que se denuncia.

Sin que la siguiente sea una enumeración taxativa, se podrán solicitar como reparaciones las siguientes: disculpas por la autoridad universitaria correspondiente, atención de salud física o mental periódica por un profesional externo, reprogramación de labores o actividades en el semestre académico correspondiente, o autorización para ausentarse de sus actividades por un plazo determinado y proporcional a la gravedad de los hechos.

En ningún caso, las reparaciones previstas en este Protocolo podrán tener un carácter económico y estar constituidas por una suma de dinero.

En el caso que se acepte su procedencia se realizarán las coordinaciones del caso con las reparticiones universitarias competentes, según la naturaleza de la reparación.

#### **ARTÍCULO NOVENO: DE LA ADMISIBILIDAD DE LA DENUNCIA Y DICTACIÓN DE LA RESOLUCIÓN QUE ORDENA LA INSTRUCCIÓN DE LA INVESTIGACION.**

Recibida la denuncia, la Unidad de Reparación deberá proceder a su examen y decidir sobre su admisibilidad dentro del plazo de tres días hábiles de recibida.

Si la declara admisible, se citará obligatoriamente a quien presentó la denuncia a objeto que decida si la somete o no al proceso de conciliación contemplado en el presente Protocolo.

En caso de no aceptar el proceso de conciliación, se enviarán los antecedentes al Rector o Rectora en el caso de personal universitario involucrado en la denuncia, o al Decano o Decana, cuando ella comprenda a estudiantes, para la dictación de la resolución respectiva que ordene la instrucción de la investigación. En el caso que la denuncia se formule conjuntamente en contra del referido personal y estudiantes, será el Rector o Rectora quien dicte la resolución.

En el evento que la persona denunciante acepte el procedimiento de conciliación, se citará a la persona denunciada a fin de que se pronuncie si lo acepta o no, y en caso de acogerse a ella, se enviarán los antecedentes a la Unidad de Estudios y Prevención de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual a objeto que aplique el procedimiento establecido en el Título Cuarto, del presente Protocolo.

Para el caso que en el proceso de conciliación no se haya llegado a un acuerdo satisfactorio para las partes, se procederá a través de la Dirección, a enviar los antecedentes al Rector o Rectora, Decano o Decana según corresponda, para su pronunciamiento.

Si la o las conductas denunciadas coinciden con alguna de las figuras indicadas en el Artículo Décimo N°10.1 del presente Protocolo, no procederá iniciar un procedimiento de Conciliación.



## TÍTULO CUARTO DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN

### ARTÍCULO DÉCIMO. NORMAS DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN.

#### 10.1. Naturaleza y aplicabilidad del procedimiento de conciliación.

Se entiende por conciliación, el procedimiento confidencial de carácter voluntario mediante el cual denunciante y denunciado, personalmente, proponen y construyen opciones con el fin de alcanzar la solución sobre los hechos planteados en la denuncia.

La Unidad de Estudio y Prevención de la Dirección será responsable de la aplicación del procedimiento de conciliación, el cual será conducido por el o la profesional designada por la Dirección, quien deberá tener las competencias en la materia.

Se llevará un registro de los procedimientos de conciliación, resguardando el carácter confidencial de los mismos, con el fin de contribuir a identificar áreas problemáticas e información estadística del número de casos en la Universidad.

No tendrá lugar dicho procedimiento en los siguientes casos:

- a. Cuando se trata de denuncias por acoso sexual o agresión sexual.
- b. Falta de acuerdo entre la persona denunciante y denunciada.
- c. Cuando los hechos denunciados afecten a menores de edad.
- d. Si durante un proceso se denunciaren nuevas conductas iguales o similares de aquellas sometidas a conciliación entre las mismas partes.

#### 10.2. De la tramitación del procedimiento de conciliación.

- a. La persona que conduce el procedimiento de conciliación citará a las partes de la denuncia con el objeto de notificarles su designación y explicarles el procedimiento, oportunidad en la cual, se entenderá éste oficialmente iniciado.
- b. La aceptación del señalado procedimiento no implica la aceptación de los hechos sujetos a conciliación.
- c. Sin perjuicio de la asesoría legal correspondiente, las partes podrán asistir acompañadas de cualquier persona - sea consejera, compañero o compañera de trabajo o estudios, familiar directo, representante de un sindicato, asociación gremial o Federación de Estudiantes - que no esté directa o indirectamente involucrada en los hechos, y sin poder intervenir en las actuaciones de la conciliación.
- d. El rol de la persona que conduce la conciliación consiste en coadyuvar a que las partes lleguen a un acuerdo de solución sobre los hechos denunciados y no le corresponde realizar una investigación formal.
- e. El plazo del procedimiento será de treinta días.
- f. La persona que conduce el procedimiento podrá dar por concluido el procedimiento de conciliación en cualquier momento, si considera que no es conducente, por falta de voluntad en las partes, para llegar a un acuerdo por este medio.
- g. Las partes deberán firmar un acta en que conste las actuaciones de la conciliación y sus conclusiones.

#### 10.3. Del efecto, cumplimiento y seguimiento de la conciliación.

El acta de conciliación firmada por las partes tendrá efecto vinculante.

Los acuerdos logrados serán ejecutados respetando siempre el principio de confidencialidad y de estricta reserva, en forma directa por la señalada Dirección con el conocimiento y coordinación de la autoridad universitaria correspondiente. Asimismo, la Dirección, será responsable del seguimiento del cumplimiento de los acuerdos.



## TÍTULO QUINTO DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

### **ARTÍCULO DECIMO PRIMERO. INICIO DE LA INVESTIGACIÓN, DESIGNACIÓN DEL FISCAL O FISCALA Y NORMAS APLICABLES.**

#### **11.1. Del inicio de la investigación, designación de Fiscal o Fiscala, e implicancia y recusación.**

La investigación se inicia con la dictación de la resolución del Rector, Rectora, Decano o Decana que disponga su instrucción, en la cual se deberá, además, designar a la persona que actuará como Fiscal o Fiscala, y que se le notificará por el Secretario o Secretaría General. Copia de la misma resolución se enviará, cuando proceda, a la Federación de Estudiantes del Campus correspondiente para conocimiento. El Fiscal o Fiscala nombrará una persona como Ministro de Fe en la investigación que se encargará del cumplimiento de sus actuaciones.

La investigación será llevada en un expediente foliado y con estricta reserva. Sin perjuicio de lo anterior el Fiscal o Fiscala podrá tramitar las investigaciones a su cargo, a través del empleo de medios electrónicos o remotos de comunicación, sea plataforma Teams, vía Zoom, videoconferencia, o cualquier otro que permita acertadamente establecer contacto con las partes involucradas, con testigos que deban o puedan aportar al esclarecimiento de los hechos investigados, y con unidades de esta Universidad u otras instancias públicas o privadas que puedan contar con antecedentes que coadyuven a la comprobación de los mismos. De las declaraciones y antecedentes obtenidos mediante estos medios electrónicos o remotos se deberá dejar constancia en el expediente y tendrán pleno valor para la determinación de los hechos investigados y las eventuales responsabilidades que se determinen.

El Fiscal o Fiscala deberá notificar personalmente o por correo electrónico institucional la resolución que ordenó la instrucción de la investigación a las partes involucradas, dentro del plazo de cinco días, contados desde la notificación que lo designó. Las partes tendrán el plazo de dos días para formular por escrito, causales de implicancia o recusación contra el Fiscal o Fiscala y Ministro de Fe, las que serán resueltas, en el mismo plazo, por quien los nombró.

#### **11.2. De la etapa indagatoria de la investigación, carácter de ésta, plazo, diligencias, circunstancias agravantes y atenuantes.**

La etapa indagatoria de la investigación deberá cumplirse en el plazo de 60 días contados desde la fecha de notificación al Fiscal o Fiscala de la resolución que la ordenó y tendrá el carácter de reservada hasta la notificación de la resolución que formula cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para la o las personas inculpadas o su representante.

A solicitud fundada de la persona responsable de la investigación podrá prorrogarse dicho plazo.

Dentro de la señalada etapa, se podrá decretar cualquier diligencia relacionada con los hechos investigados. Con todo, el Fiscal o Fiscala deberá siempre oír a la o las personas que denuncian, procurando rescatar las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que señale que se cometieron los hechos denunciados, como también hacer lo propio respecto del denunciado.



## Universidad de Concepción

Toda persona que intervenga de cualquier modo en las actuaciones previstas en este Protocolo debe actuar de buena fe, respetando en todo momento, los principios establecidos en el artículo 3º, procurando colaborar siempre para el establecimiento de los hechos.

Se deberán investigar no sólo los hechos denunciados, sino también aquellas circunstancias eximentes de responsabilidad o que la atenúen o agraven.

Para estos efectos, se consideran agravantes:

1. Haber sido objeto de sanción en alguno de los procedimientos universitarios.
2. Obrar en los hechos denunciados desde una posición de superioridad jerárquica.
3. Ser la víctima una persona con discapacidad, menor de edad, o perteneciente a cualquier grupo sujeto a condición de vulnerabilidad.
4. Haber difundido por cualquier medio y sin haber estado autorizado para ello, cualquier antecedente de una investigación.

Se consideran atenuantes:

1. Irreprochable conducta anterior.
2. Colaboración relevante para el esclarecimiento de los hechos.
3. Procurar con celo reparar el mal causado.

En caso de infracción al deber de reserva por cualquiera de los intervinientes en los procedimientos de investigación, el infractor podrá ser sancionado con alguna de las medidas contempladas en el ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO del presente protocolo, para lo cual deberá instruirse una investigación separada dispuesta por la misma autoridad que instruyó el procedimiento en el cual se incurrió en la infracción al deber de reserva. El o la Fiscal comunicará este hecho a la autoridad respectiva, a efectos de que se instruya dicha investigación separada.

Una vez iniciada la investigación, y durante todo el desarrollo de la misma, el Fiscal o Fiscalía podrá decretar por resolución fundada una o más de las medidas de resguardo enumeradas en el artículo Séptimo de este protocolo, debiendo notificarse a la Dirección de Personal o al Decano o Decana respectiva, según el caso, para efectos de dar cumplimiento a la medida decretada. Además, deberá comunicar la resolución a la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual para efectos de lo dispuesto en el artículo Décimo Cuarto de este protocolo. Estas medidas sólo podrán decretarse una vez que hayan cesado las medidas de resguardo adoptadas por la Dirección, y su duración no podrá extenderse por más de 60 días.

### **11.3 Del cierre de la investigación, sobreseimiento, suspensión condicional del procedimiento, formulación de cargos, descargos, pruebas e informe del Fiscal o Fiscalía.**

Concluida la investigación el Fiscal o Fiscalía dictará una resolución que declare cerrada la etapa indagatoria y propondrá el sobreseimiento o la suspensión condicional del procedimiento, o formulará los cargos que procedan, dentro del plazo de cinco días contados desde su cierre.

Si existen antecedentes que lo justifiquen, propondrá el sobreseimiento de la investigación, el cual deberá ser aprobado por el Rector o Rectora, dictándose la resolución respectiva, la que tendrá el carácter de resolución de término; si se rechazare dicha proposición, se señalarán sus fundamentos y se devolverá el expediente para que continúe la investigación.



## Universidad de Concepción

Luego de cerrada la etapa de investigación el o la Fiscal podrá suspender condicionalmente el procedimiento siempre que se reúnan los requisitos siguientes:

1. Que no se trate de denuncias tipificadas como violencia sexual u acoso sexual.
2. Que el denunciado no tenga otras denuncias o investigaciones en curso por hechos de similares características.
3. Que existan antecedentes dentro de la investigación que permiten presumir fundadamente que el denunciado no ejecutará actos similares en lo sucesivo.
4. Que el denunciado manifieste su conformidad con someterse a una o más de las siguientes condiciones, por un lapso que no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 1 año:
  - 4.1 Prohibición de contacto por cualquier medio sea este presencial o virtual con la persona denunciante;
  - 4.2 Asistencia a talleres de psicoeducación en temas de género, diversidad y relaciones interpersonales a realizarse por la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual;

Transcurrido el plazo de suspensión y habiéndose cumplido las condiciones, el o la Fiscal propondrá al Rector o Rectora el sobreseimiento, debiendo procederse de conformidad a lo dispuesto en el punto 11.3 párrafo segundo. El incumplimiento de una o más condiciones impuestas, reanudará el procedimiento de investigación, debiendo el o la Fiscal formular cargos.

Si el Fiscal o Fiscala encontrare mérito suficiente, procederá a formular cargos a la o las personas inculpadas quienes podrán tomar conocimiento del proceso personalmente o, a través de persona mandataria. El mandato podrá constituirse por documento suscrito ante Notario o por escritura pública o directamente ante el Fiscal o Fiscala.

Los cargos deberán ser precisos, determinados y concretos y habrán de basarse exclusivamente en antecedentes que consten en el proceso, y en ellos se señalará la intervención que les hubiere correspondido a la o las personas inculpadas en los hechos que configuren la conducta reprochable.

La o las personas inculpadas serán notificadas de los cargos y tendrán un plazo de cinco días desde el día siguiente a la fecha de su notificación para presentar sus descargos, que deberán constar por escrito, pudiendo acompañar otros antecedentes.

En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse el citado plazo por el Fiscal o la Fiscala hasta por cinco días, siempre que la prórroga haya sido solicitada por escrito antes del vencimiento del plazo.

De acuerdo a lo solicitado por la o las personas inculpadas, el Fiscal o Fiscala resolverá sobre la admisión de las pruebas ofrecidas y el cumplimiento de las diligencias solicitadas, para lo cual, deberá fijar un periodo probatorio no superior a diez días, notificando de ello a la o las personas inculpadas. Sin embargo, podrá rechazar, mediante resolución fundada, diligencias que no fueren conducentes al esclarecimiento de los hechos.



## Universidad de Concepción

Lo anterior, es sin perjuicio de las medidas para mejor resolver que disponga el Fiscal o la Fiscalía.

Una vez presentados los descargos, realizadas las diligencias probatorias, o vencido el plazo para presentar los descargos sin que se hayan entregado, previo apercibimiento para que lo haga dentro del plazo de tres días, se tendrá entonces este trámite por evacuado en rebeldía. El Fiscal o Fiscalía emitirá un informe, el que deberá evacuarse en el plazo de quince días, contados desde la realización de la última diligencia o del plazo para presentar descargos cuando no se hayan deducido.

El Informe constará de una exposición de los hechos, las consideraciones de hecho y de derecho y las conclusiones preliminares.

El Informe se notificará a las partes dentro del plazo de dos días de emitido y estas tendrán un plazo de cinco días para formular observaciones. Transcurrido dicho plazo, con o sin observaciones de las partes, el Fiscal o Fiscalía evacuará un Informe final que deberá contener una recomendación fundada, no vinculante para el Rector o Rectora, de absolución o de aplicación de una sanción, incluyéndose todos los antecedentes para tal efecto

### **11.4. De la participación de mala fe en las actuaciones.**

Si el Fiscal o Fiscalía comprobare que alguna persona interviniente ha tenido una participación de mala fe en alguna de las actuaciones realizadas en el marco del procedimiento previsto en este artículo, sacará copias de las piezas correspondientes de la investigación y las remitirá al Rector o Rectora, en caso de personal universitario, y al Decano o Decana correspondiente en caso de estudiantes, para su pronunciamiento.

### **11.5. De la Resolución definitiva, recurso de reposición, y resolución de término.**

Una vez recibidos los antecedentes por el Rector o Rectora, de acuerdo con lo dispuesto en el N° 11.3 precedente, procederá a la dictación de la resolución definitiva, en el plazo de veinte días, teniéndose presente que no podrá sancionarse a una persona por hechos que no hayan sido objeto de cargos.

La resolución definitiva será notificada al afectado por la o el Secretario General de la Universidad y en su contra sólo procederá el recurso de reposición ante el Rector o Rectora, que deberá ser fundado e interponerse en el plazo de cinco días contados desde la notificación, y se resolverá dentro de los cinco días siguientes desde la fecha de su presentación en Rectoría.

En caso de no interponerse recurso en contra de dicha resolución o una vez resuelto el que se haya deducido, la resolución definitiva tendrá el carácter de resolución de término y será notificada a las partes de la investigación, al Decano o Decana y a la Jefatura Superior del Organismo según proceda. Cuando se trate de personal universitario, además, se enviará dicha resolución a la Inspección del Trabajo respectiva en el plazo de cinco días para los efectos dispuestos en los artículos 211-C y 211-D del Código del Trabajo en el caso de la conducta descrita en el artículo 1 N° 1 del presente Protocolo.

Cuando se resuelva sobreseimiento o absolución, deberá enviarse copia de la resolución a la Dirección de Personal, en el caso de personal universitario y a la Facultad correspondiente y a la Dirección de Servicios Estudiantiles, en el caso de personas estudiantes, con el objeto sea incorporada a los antecedentes de la parte



## Universidad de Concepción

denunciante y de la parte denunciada. A solicitud de persona interesada, en caso de sobreseimiento de la investigación o de absolución, la resolución de término se publicará en la página WEB institucional, lo que deberá siempre solicitarse dentro del plazo de cinco días de notificada que fuere la respectiva resolución de término.

En caso de ausencias temporales por situaciones derivadas, entre otras causales, por permisos, licencias médicas o pasantías, la aplicación de la sanción quedará diferida hasta el término de dicha situación.

### **ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. DE LAS SANCIONES.**

Como consecuencia de la investigación sólo se podrá aplicar una de las siguientes medidas, respetando al efecto el principio de proporcionalidad entre los hechos denunciados, el daño o lesión causada y la sanción prevista.

#### **1. Personal Universitario y Prestadores de Servicios de la Universidad de Concepción.**

- a. Amonestación escrita registrada en la Hoja de Vida.
- b. Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria.
- c. La suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de funciones directivas al interior de la Universidad de Concepción.
- d. La imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios otorgados por la Universidad de Concepción.
- e. La pérdida de distinciones honoríficas.  
Si el Fiscal o Fiscalía estimara que, de acuerdo a los hechos y mérito de la investigación, estos configuraren una de las causales de término del contrato de trabajo, así lo propondrá en el Informe para la resolución que adopte definitivamente el Rector o Rectora.

#### **2. Estudiantes.**

- a. Amonestación verbal por parte del Vicedecano o Vicedecana correspondiente.
- b. Amonestación escrita registrada en hoja de vida.
- c. Pérdida del derecho a postular y asumir cargos de representación estudiantil por dos años.
- d. Suspensión de su condición de estudiante de un mes a doce meses.
- e. Pérdida definitiva de su condición de estudiante.
- f. La imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios otorgados por la Universidad de Concepción.
- g. La pérdida de distinciones honoríficas.

La circunstancia que una persona estudiante no disponga de esta calidad al momento de sustanciarse la investigación o a la época de quedar ejecutoriada la resolución sancionatoria definitiva, no será obstáculo para su aplicación efectiva, la que se cumplirá una vez que éste reingrese nuevamente a la Universidad y en el intertanto quedará en suspenso.

En los casos que se aplicare alguna de las medidas señaladas a estudiantes, no tendrá derecho a devoluciones por concepto de matrículas o aranceles universitarios que hubieren sido pagados por estos conceptos.

La resolución definitiva que se dicte aplicando una medida podrá comprender la participación en talleres de re-socialización conductual en temas de género y relaciones interpersonales.



## Universidad de Concepción

Para el caso que la persona sancionada se encuentra ausente temporalmente por causa justificada, por ejemplo, licencias médicas, permisos, pasantías, la notificación de la resolución que contiene la sanción se practicará una vez terminada dicha ausencia.

### **ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. DE LAS NOTIFICACIONES Y PLAZOS.**

Para los efectos de las notificaciones de las resoluciones que procedan de acuerdo a las normas del presente Protocolo, se entenderán como lugares hábiles para efectuarlas, el domicilio particular, el lugar de trabajo o estudio, el correo electrónico institucional o el que fije en su primera comparecencia. Se podrán materializar personalmente, por carta certificada, o por correo electrónico adjuntándose siempre el documento donde conste en forma íntegra o su reproducción también íntegra por el medio electrónico.

Los plazos contemplados en los procedimientos a que se refiere el presente Protocolo son de días hábiles universitarios, esto es, de lunes a viernes, excluidos los sábados, domingos, festivos, y feriados decretados en la Universidad de Concepción.

Para estos efectos, los plazos son de días completos, esto es, de 24 horas y correrán además hasta la medianoche del último día del plazo.

Toda resolución que ponga término a una investigación deberá ser notificada tanto a la parte denunciante como a la denunciada, por la o el Secretario/a General de la Universidad, velando siempre por su debida comunicación, de acuerdo a los principios que inspiran las normas del presente protocolo.

### **ARTICULO DÉCIMO CUARTO. ARCHIVO Y CUSTODIA DE LA INVESTIGACIÓN.**

El archivo y custodia de los expedientes de las investigaciones será responsabilidad de la Fiscalía Especializada en Género, sin perjuicio de que la Contraloría Universitaria deberá llevar un registro de las sanciones aplicadas y de las medidas adoptadas durante el desarrollo de las investigaciones, debiendo informar semestralmente a la comunidad universitaria un resumen de tales sanciones y medidas, así como la manera en que ellas se han cumplido.

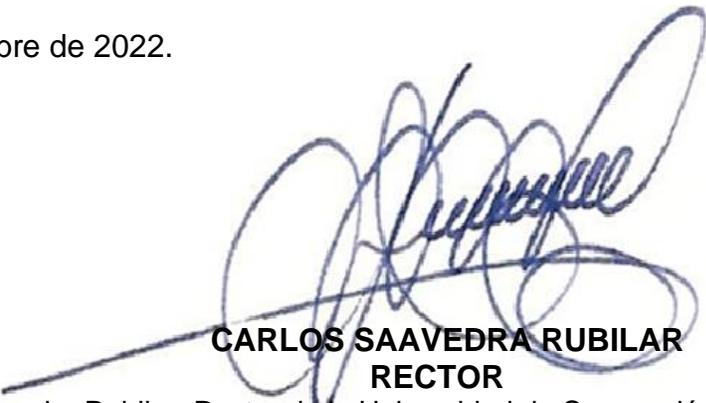
Para los efectos de este Protocolo se entenderá como Fiscalía Especializada en Género la unidad dependiente de Contraloría integrada por profesionales debidamente capacitados en derechos humanos y perspectiva de género, la que gozará de autonomía e independencia para el desarrollo de sus funciones.

Transcríbase electrónicamente a las Vicerrectoras y Vicerrectores; al Director y Directora General de Campus; a las Decanas y Decanos de Facultades; al/a la Director(a): de la Dirección de Desarrollo Estratégico; de la Dirección de Comunicaciones; a la Jefa Unidad Universidad de Concepción, Santiago; a la Dirección de Equidad de Género y Diversidad; de la Dirección de Docencia; de la Dirección de Postgrado; de la Dirección de Bibliotecas; de la Dirección de Servicios Estudiantiles; de la Dirección de Relaciones Institucionales, de la Dirección de Relaciones Internacionales; de la Dirección de Extensión; de la Dirección de Vinculación Social, de la Dirección de Investigación y Creación Artística; de la Dirección de Desarrollo e Innovación; Director(a) del Instituto GEA; del Centro de Biotecnología; del Centro EULA; de la Dirección de Finanzas; de la Dirección de Personal; de la Dirección de Tecnologías de la Información, de la Dirección de Servicios, Dirección de Adquisiciones y Gestión de Contratos y al Contralor. Regístrese y archívese en Secretaría General.



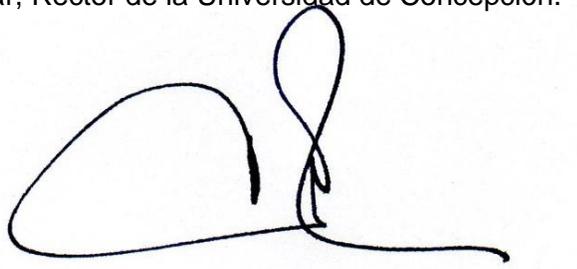
Universidad de Concepción

Concepción, 09 de septiembre de 2022.



**CARLOS SAAVEDRA RUBILAR**  
**RECTOR**

Decretado por don Carlos Saavedra Rubilar, Rector de la Universidad de Concepción.



**MARCELO TRONCOSO ROMERO**  
**SECRETARIO GENERAL**

MTR/FSY/CRP/MMH/poc.