



Universidad de Concepción

DECRETO U. DE C. N°2024-111

VISTO:

1. Lo acordado por el Consejo Académico en sesión de 12 de septiembre de 2024 y lo conocido por el Directorio en sesión de 24 de octubre del mismo año, en orden a modificar orgánicamente las disposiciones contenidas en el Decreto U. de C. N°2022-109 de 09.09.2022, con excepción de la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual y, afectando a la normativa interna, relativa:
 - 1.1. Al Reglamento Orgánico, artículos 40, 41 y 49.
 - 1.2. Al Reglamento de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual de la Universidad de Concepción y,
 - 1.3. Al 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.
2. La necesidad de contar en un solo cuerpo normativo, con los textos definitivos de cada una de las referidas materias señaladas a consecuencia del acuerdo y conocimiento adoptado por el Consejo Académico y Directorio respectivamente, y como también; reproducir en el señalado cuerpo normativo el texto de la citada Política Institucional no afecta a modificación y, proceder en consecuencia a la derogación del Decreto U de C N°2022-109 de 09.09.2022 y de toda otra norma que no se concilie o sea incompatible con las disposiciones del presente Decreto.
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: Se reproduce íntegramente en este Decreto, formando parte del mismo, el siguiente texto de la POLITICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GENERO Y DIVERSIDAD SEXUAL contenido en el Decreto U. de C. N°2022-109 citado, que se deroga, a fin de contar en un solo cuerpo normativo, con los textos definitivos de cada una de las referidas materias señaladas a consecuencia del acuerdo y conocimiento adoptado por el Consejo Académico y Directorio respectivamente.

POLITICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GENERO 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.

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.



Universidad de Concepción

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.

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.



Universidad de Concepción

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 sexogenérica [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].
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].



Universidad de Concepción

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 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 coconstrucción 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.



Universidad de Concepción

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

SEGUNDO: Modificase en el siguiente sentido, los artículos 40, 41 y 49 del Reglamento Orgánico, cuyo texto actualizado y definitivo vigente fue aprobado por Decreto U. de C. N° 2020-136 de 03.09.2020, siendo su última modificación la experimentada por Decreto U. de C. N°2023-045 de 27.03.2023.

CAPÍTULO PRIMERO. RECTORÍA Y ORGANISMOS DEPENDIENTES DEL RECTOR

TÍTULO SÉPTIMO. DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL.

Artículo 40. La Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual es el organismo dependiente de la Rectoría encargado de implementar la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual, y sus modelos de prevención, protección, investigación, sanción 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 Consultivo Tripartito de 7 (siete) integrantes, además del apoyo profesional y administrativo correspondiente.

PÁRRAFO PRIMERO: FUNCIONES DE LA DIRECTORA O DIRECTOR DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL

Artículo 41. Corresponde al Director o Directora de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual:

1. Dirigir y coordinar los procesos de implementación 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, Protección y Reparación del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.
2. Decidir la admisibilidad de las denuncias relacionadas con las materias de competencia de la Dirección, conforme al procedimiento previsto.
3. Decidir la adopción de las medidas de resguardo, contención y reparación del acoso sexual, violencia o discriminación de género, de acuerdo a los procedimientos que se establecen en el Reglamento de la Dirección o en el Protocolo de Actuación, según corresponda.
4. Proponer la actualización y reforma de los procedimientos y reglamentos de su competencia, cuando aquello sea pertinente.
5. 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.
6. Realizar seguimiento sobre el estado de las denuncias y generar información estadística sobre ellas, sus procedimientos y resultados.
7. Proponer diseños y contenidos en las materias de competencia de la Dirección para el tratamiento transversal de la perspectiva de género y diversidad sexual en todo el quehacer universitario.
8. Dirigir el trabajo de las Unidades de la Dirección y Oficinas de los Campus, esto último coordinado por el o la Subdirectora.
9. Presidir el Comité Consultivo Tripartito de la Dirección.
10. Realizar cualquier otra función relacionada que le encomiende el Rector o Rectora.



CAPÍTULO SEGUNDO. CONTRALORÍA

PARRAFO TERCERO

UNIDAD FISCALÍA

Artículo 49. Integran el personal de la Fiscalía los abogados o abogadas que se desempeñen como fiscales o fiscalas, otros profesionales, personal de secretaría y de servicio.

Existirá una Fiscalía Especializada en Género, encargada de investigar eventuales conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación por razón de sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual, de conformidad a lo dispuesto en el Protocolo de Actuación. Dicha Fiscalía estará integrada por profesionales debidamente capacitados y capacitadas en derechos humanos y perspectiva de género, la que gozará de autonomía e independencia para el desarrollo de sus funciones.

Corresponde a la Unidad Fiscalía:

1. Efectuar las investigaciones que se disponga instruir respecto del personal de la Corporación, empresas relacionadas y estudiantes.
2. Informar y asesorar al Contralor o Contralora con sujeción al principio de reserva, en el ámbito de su competencia.
3. Desarrollar otras funciones en el ámbito de la competencia de la Contraloría.

TERCERO: Reemplazase el texto del Reglamento de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual de la Universidad de Concepción, que fuera aprobado inicialmente por Decreto U. de C. N°2018-042 de 26.03.2018, modificado por Decreto U. de C. N°2019-095 de 08.06.2019, siendo su última modificación la sufrida por Decreto U. de C. N°2022-109 de 09.09.2022, por el siguiente:

REGLAMENTO DE LA DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

TÍTULO PRELIMINAR

ARTÍCULO 1. DEL REGLAMENTO.

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

ARTÍCULO 2. DE LA DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL.

La Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual -en adelante la Dirección o DEGyD indistintamente- depende de Rectoría y es el organismo de la Universidad de Concepción encargado de implementar la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual, y sus modelos de prevención, protección y reparación, e investigación y sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género y de asesorar a las reparticiones universitarias en estas materias.

TÍTULO I FUNCIONES

ARTÍCULO 3. DE LAS FUNCIONES.

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

- a) Implementar la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual de la Universidad de Concepción, la que será aplicada en los distintos Campus y estamentos de la Universidad.



- b) Diseñar, proponer, implementar y evaluar planes, programas, protocolos y procedimientos de prevención, investigación, sanción y reparación de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género que puedan tener ocurrencia entre los y las integrantes de la Comunidad Universitaria, cualquiera sea su estamento.
- c) Asesorar a las reparticiones universitarias en materia de equidad de género y diversidad sexual.

TÍTULO II ESTRUCTURA ORGÁNICA

ARTÍCULO 4. ESTRUCTURA ORGÁNICA.

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

- a) Un Director o Directora.
- b) Un Subdirector o Subdirectora.
- c) Un Comité Consultivo Tripartito.
- d) Una Unidad de Estudio y Prevención.
- e) Una Unidad de Acogida de Denuncias, Acompañamiento y Reparación
- f) Oficinas en los Campus Los Ángeles y Chillán
- g) Personal profesional, administrativo y auxiliar que corresponda, según determine en su oportunidad la autoridad universitaria.

ARTÍCULO 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.

El Director o Directora deberá contar con conocimientos comprobables en materias de derechos humanos y género, experiencia en asesoría, gestión o docencia en materias de género y experiencia en atención de casos de discriminación o violencia de género.

ARTÍCULO 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 implementación 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, Protección y Reparación del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.
- b) Decidir la admisibilidad de las denuncias relacionadas con las materias de competencia de la Dirección, conforme al procedimiento previsto.
- c) Decidir la adopción de las medidas de resguardo, contención y reparación del acoso sexual, violencia o discriminación de género, de acuerdo con los procedimientos que se establecen en este Reglamento o en el Protocolo de Actuación, según corresponda.
- d) Proponer la actualización y reforma de los procedimientos y reglamentos de su competencia, cuando aquello sea pertinente.
- e) 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.
- f) Realizar seguimiento sobre el estado de las denuncias y generar información estadística sobre ellas, sus procedimientos y resultados.
- g) Proponer diseños y contenidos en las materias de competencia de la Dirección para el tratamiento transversal de la perspectiva de género y diversidad sexual en todo el quehacer universitario.
- h) Dirigir el trabajo de las Unidades de la Dirección y Oficinas de los Campus, esto último coordinado por el o la Subdirectora.
- i) Presidir el Comité Consultivo Tripartito de la Dirección.
- j) Realizar cualquier otra función relacionada que le encomiende el Rector o Rectora.



ARTÍCULO 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.

El Subdirector o Subdirectora deberá contar con conocimientos comprobables en materias de derechos humanos y género.

ARTÍCULO 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) Coordinar el trabajo con las Oficinas en los Campus.
- d) Recepcionar, tramitar y resolver las solicitudes de reconocimiento de nombre social, de conformidad a lo dispuesto en este Reglamento.
- e) Realizar toda otra función que le encomiende el Director o Directora.

ARTÍCULO 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 dos representantes del estamento académico, dos representantes del estamento administrativo y de servicios y tres representantes, uno por cada Campus, del estamento estudiantil.

ARTÍCULO 10. DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ CONSULTIVO TRIPARTITO.

Los y las representantes estudiantiles serán designados por cada Federación de Estudiantes correspondiente a cada Campus, conforme a los procedimientos participativos acordados por éstas. Durarán en su cargo un año, pudiendo ser nuevamente designados y designadas por una sola vez.

El Director o Directora, cuando lo estime procedente, podrá invitar a las reuniones del Comité a una o más personas, quienes sólo podrán tener derecho a voz.

Los y las representantes de los estamentos académico y administrativo serán elegidos y elegidas por el Consejo Académico, de una quina de postulantes propuesta por el Director o Directora, tras amplia convocatoria formulada por éste o ésta en los tres Campus. Durarán en su cargo dos años, pudiendo ser nuevamente elegidos y elegidas por una sola vez.

La designación de los y las representantes de cada estamento deberá realizarse sobre la base de la consideración y respeto a los principios de representación de género y diversidad, promoviendo también representación de los Campus en su integración.

ARTÍCULO 11. FUNCIONES DEL COMITÉ CONSULTIVO TRIPARTITO.

Corresponde al Comité Consultivo Tripartito:

- a) Proponer al Director o Directora bases para la actualización de la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual, cuando aquello sea pertinente.
- b) Informar a la Dirección toda conducta de la cual tomen conocimiento al interior de la institución relativo a situaciones de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, y que afecte a algún o alguna integrante de la Universidad de Concepción.
- c) Asesorar a la Dirección, con el objetivo de que 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 Sexual, Violencia o Discriminación por razones de género.
- d) Cualquier otra función de asesoría que le encomiende el Director o Directora.



ARTÍCULO 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 y las 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.

ARTÍCULO 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 o la representante académica asistente de mayor jerarquía académica.

Los acuerdos se adoptarán por la mayoría de las personas asistentes. En caso de empate, resolverá la persona 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, las personas asistentes, una breve relación de lo tratado, de los acuerdos adoptados y de cualquier otro antecedente que se estime procedente registrar.

ARTÍCULO 15. DE LAS UNIDADES.

Para la ejecución de las funciones asignadas a la Dirección, existirán las siguientes Unidades: la Unidad de Estudio y Prevención, y la Unidad de Acogida de Denuncias, Acompañamiento y Reparación.

Estas unidades deben ser integradas por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, dispondrán de recursos humanos y presupuestarios suficientes y de las facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de su tarea.

ARTÍCULO 16. UNIDAD DE ESTUDIO Y PREVENCIÓN.

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, capacitación, prevención, difusión, diseño curricular y toda otra actividad en el área de los estudios y la prevención.

ARTÍCULO 17. UNIDAD DE ACOGIDA DE DENUNCIAS, ACOMPAÑAMIENTO Y REPARACIÓN.

A la Unidad de Acogida de Denuncias, Acompañamiento y Reparación, le corresponderá:

- a) Recepcionar, registrar las denuncias relacionadas con las materias de competencia de la Dirección e informar de los antecedentes de las mismas al Director o Directora de acuerdo con los procedimientos que se establecen en el Protocolo de Actuación.
- b) Ejecutar las medidas de resguardo, contención y reparación del acoso sexual, violencia o discriminación de género, de acuerdo con los procedimientos que se establecen en este Reglamento o en el Protocolo de Actuación, según corresponda.
- c) Recibir las solicitudes de apoyo psicológico relacionadas con las materias de competencia de la Dirección, según el procedimiento que se establece en este Reglamento.



Universidad de Concepción

- d) Recepcionar las solicitudes de reconocimiento de nombre social de la Comunidad Universitaria, según el procedimiento que se establece en este Reglamento.
- e) Realizar toda otra función que le encomiende el Director o Directora.

ARTÍCULO 18. DE LAS OFICINAS EN LOS CAMPUS LOS ÁNGELES Y CHILLÁN.

En el Campus Los Ángeles y Chillán, la Dirección contará con una Oficina quién apoyará el trabajo de la Dirección en su respectivo Campus.

El Encargado o Encargada de la Oficina deberá trabajar presencialmente en cada uno de los Campus y contar, preferentemente, con conocimiento en materias de género y/o derechos humanos.

ARTÍCULO 19. DE LAS ATRIBUCIONES DEL ENCARGADO O ENCARGADA DE LA OFICINA DE CAMPUS.

Corresponderá al Encargado o Encargada de la Oficina de Campus:

- a) Sugerir iniciativas en las distintas áreas de trabajo de la Dirección, requiriendo siempre para su ejecución la aprobación del Director o Directora.
- b) Colaborar en la organización y coordinación de las actividades planificadas por la Dirección en los Campus.
- c) Orientar a la Comunidad Universitaria y gestionar espacios de difusión de la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual, y sus modelos de prevención, protección, investigación, sanción y reparación del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género dentro del Campus.
- d) Realizar toda otra función que le encomiende el Director o Directora.

TÍTULO III. TÍTULO FINAL

ARTÍCULO 20. DE LAS SOLICITUDES DE APOYO PSICOLÓGICO.

Sin perjuicio de las medidas de contención asociadas al procedimiento de denuncias regulado en el Protocolo de Actuación, la Unidad de Acogida de Denuncias, Acompañamiento y Reparación podrá brindar apoyo o seguimiento psicológico a personas de la Comunidad Universitaria que, sin denunciar, así lo requieran, siempre que se trate de consultas o temáticas consideradas en el Protocolo de Actuación relacionado con conductas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación por razones de sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual.

El formulario para solicitar apoyo psicológico de la Dirección estará disponible en su página web, sin perjuicio de poder realizar la solicitud presencialmente. Dicho formulario deberá contener a lo menos, la individualización de la persona solicitante y el o los motivos del porqué solicita apoyo psicológico de la Dirección.

Sin perjuicio de lo anteriormente mencionado y por causas justificadas, las solicitudes de apoyo psicológico podrán ser derivadas por la Unidad de Acogida de Denuncias, Acompañamiento y Reparación a otras reparticiones de la Universidad o a organizaciones externas con experiencia en estas materias. Esta derivación deberá formalizarse mediante un formulario de derivación creado específicamente para este propósito.

Excepcionalmente, y por causa justificada, la Dirección podrá solicitar a las autoridades respectivas, se adopte la medida de flexibilidad académica regulada en el Protocolo de Actuación. Lo anterior aplicará sólo tratándose de solicitudes realizadas por estudiantes.

ARTÍCULO 21. DE LA SOLICITUD DE RECONOCIMIENTO DE NOMBRE SOCIAL.

Toda persona que forme parte de la Comunidad Universitaria podrá solicitar a la Dirección se reconozca a nivel interno su nombre social, de conformidad a su identidad de género. Todo lo cual generará el respectivo expediente que terminará en una resolución.

Dicha solicitud deberá realizarse a través de un formulario destinado para tal fin, que la Dirección tendrá disponible en su página web. En la solicitud deberá señalarse la



Universidad de Concepción

individualización de la persona solicitante, con expresa indicación de su nombre legal, nombre social por el cual solicita el cambio interno de conformidad a su identidad de género, y deberá consignar si desea cambiar su correo electrónico institucional.

Además, en dicha solicitud, la persona solicitante deberá autorizar expresamente a la Universidad de Concepción para que utilice el nombre social para todos los efectos internos de dicha institución en todos los registros, plataformas, documentación y comunicaciones verbales y escritas de carácter interno.

Podrá, además, solicitarse orientación legal relativa a la Ley 21.120 que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género o apoyo psicológico, en caso de requerirlo.

Una vez recibida la solicitud por la Unidad de Acogida de Denuncias, Acompañamiento y Reparación, y dictada la resolución respectiva, el expediente se enviará a la Secretaría General para que dicha entidad instruya a la Dirección de Tecnologías de Información (DTI) y a otras reparticiones pertinentes el cambio de nombre social en las plataformas universitarias.

CUARTO: Reemplazase el texto del 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, que fuera aprobado inicialmente por Decreto U. de C. N°2019-031 de 02.04.2019; modificado por Decreto U. de C. N°2019-095 de 08.07.2019, siendo su última modificación la aprobada por Decreto U. de C. 2022-109 de 09.09.2022, por el siguiente:

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.

TÍTULO 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.



Universidad de Concepción

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.

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 por Decreto U. de C. N°2022-109, de fecha 9 de septiembre de 2022, que se reproducen seguidamente:

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 N°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



Universidad de Concepción

C. Las existentes al momento de sancionar su modificación a través del presente Decreto:

1. Que, el 15 enero de 2024, se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.643, que “Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo” conocida como Ley Karin.
2. Que, el 14 de junio de 2024, se publicó la Ley N°21.675 que “Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género”. Dicha normativa reconoce distintas formas o expresiones de la violencia de género, que quedan recogidas en esta nueva modificación al Protocolo de Actuación.
3. Que, la publicación y entrada en vigencia de estos dos cuerpos normativos hace necesario actualizar cuestiones de forma y fondo en el Protocolo de Actuación, ajustando plazos y definiciones.
4. Que, al mismo tiempo la Superintendencia de Educación Superior, ha impartido directrices e interpretaciones de la Ley 21.369, que toda institución de educación superior debe cumplir, razón por la cual se hacía necesario ajustar el Protocolo de Actuación a dichas circulares.
5. Que, desde enero a mayo de 2024 se realizaron distintas jornadas participativas en los tres campus de la Universidad y que consideró la asistencia de los tres estamentos de esta. Los resultados de dichas jornadas de participación sirvieron para insumar el presente proceso de reforma del Protocolo de Actuación, en concordancia con la exigencia de participación, estatuida en la Ley 21.369 y Circulares de la Superintendencia de Educación Superior.

TÍTULO SEGUNDO ASPECTOS GENERALES

ARTÍCULO PRIMERO. CONDUCTAS SANCIONABLES Y 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 con 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 su situación académica.
En el caso de trabajadoras o trabajadores, se entenderá que existe acoso sexual laboral cuando, además, las conductas descritas anteriormente amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el 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, por cualquier medio, 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 tocamientos 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. Violencia de género.** Se refiere a cualquier acción o conducta, basada en el género de una persona, que le cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico. Se entenderá que la violencia de género incluye, entre otras manifestaciones:
- a) **Violencia física:** toda acción u omisión que vulnere, perturbe o amenace la integridad física, el derecho a la vida o a la libertad personal.
 - b) **Violencia psicológica:** toda acción u omisión, cualquiera sea el medio empleado, que vulnere, perturbe o amenace la integridad psíquica, tales como tratos humillantes, vejatorios o degradantes, control o vigilancia de conductas, intimidación, coacción, sumisión, aislamiento, explotación o limitación de la libertad de acción, opinión o pensamiento.
 - c) **Violencia económica:** toda acción u omisión, ejercida en el contexto de relaciones afectivas o familiares, que vulnere o pretenda vulnerar la autonomía económica o patrimonio de la persona afectada, con el afán de ejercer control sobre ella o sobre sus recursos económicos o patrimoniales.
 - d) **Violencia contra las personas LGBTI+:** toda manifestación, de violencia, ejecutada por cualquier medio, y que se encuentre motivada por la identidad de género, expresión de género, características sexuales u orientación sexual de una persona.
 - e) **Violencia simbólica:** toda comunicación o difusión de mensajes, textos, sonidos o imágenes en cualquier medio de comunicación o plataforma, cuyo objeto sea naturalizar estereotipos que afecten la dignidad de toda persona, o justifiquen o naturalicen relaciones de subordinación, desigualdad o discriminación.
- 4. Discriminación por razones de sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual y análogas.** Se refiere a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia efectuada por alguna persona 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 se funde en razones de sexo, maternidad, paternidad, lactancia materna, amamantamiento, crianza y cuidados de otra persona, características sexuales, orientación sexual, identidad y expresión de género, estado civil, y la apariencia personal.
- 5. Incumplimientos.** Constituirá una conducta sancionable el no cumplimiento de lo acordado en un procedimiento de conciliación conforme a las normas del presente Protocolo. Además, constituirá una conducta sancionable el no cumplimiento de una medida de resguardo decretada conforme a las normas del presente Protocolo.
- 6. Personas LGBTI+.** La expresión LGBTI+, comprende a las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, e intersexuales y a todas aquellas personas cuyas orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no se ajustan a lo cis-heteronormativo.
- 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, las siguientes personas.
- 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.



Universidad de Concepción

- 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 y que participen de otros programas, cursos u actividades ofrecidos por la Universidad de Concepción.
- 7.5. Personas que presten servicios en el marco de relaciones laborales, académicas o a honorarios. A su vez quedan comprendidos en esta categoría quienes presten servicios de aseo, seguridad, tecnología de la información, alimentación u otros, que provean sus servicios de manera permanente en las dependencias de las instituciones de la Universidad de Concepción.
- 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.

8. Medidas de Reparación. Se refiere a todas aquellas medidas dirigidas a mitigar los impactos del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en las víctimas o personas afectadas, pero también aquellas acciones institucionales que se orienten a velar por la no repetición de estas conductas.

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.

En los casos en que las conductas denunciadas afecten a trabajadoras o trabajadores, el procedimiento para la denuncia, investigación y sanción se sujetará a las normas contenidas en el Anexo Procedimiento de investigación, en casos de acoso sexual laboral, que forma parte integrante de este Protocolo.

Se entiende que las conductas tipificadas en los numerales 1, 2, 3, 4 y 5 del artículo anterior, podrán ser cometidas por acción u omisión, de forma individual o concertada, presencial o a través de redes sociales o plataformas virtuales, como, por ejemplo, correos electrónicos, plataformas institucionales, WhatsApp, Facebook, Instagram, entre otras.

La potestad de la Universidad de Concepción de conocer, investigar y sancionar de conformidad al presente Protocolo se extenderá a las conductas cometidas en cualquier recinto universitario destinado a la docencia o investigación, como a aquellas conductas cometidas en recintos institucionales que tengan otros fines, tales como, los campos clínicos, los lugares en que se desarrollen las prácticas y las salidas a terreno, las residencias estudiantiles, y otros ambientes en los que la comunidad universitaria organice otro tipo de actividades, tales como fiestas, paseos, graduaciones, titulaciones, eventos deportivos, entre otras, todo de conformidad con lo dispuesto en la Ley 21.369, en especial su artículo 2°, y de acuerdo a las instrucciones y circulares de la Superintendencia de Educación Superior sobre la materia.

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,



Universidad de Concepción

- 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. **Proporcionalidad:** La gravedad de la sanción debe corresponder a la gravedad del hecho cometido y a la peligrosidad de la persona responsable.
 8. **Igualdad:** En todos los procedimientos a que dé lugar el presente Protocolo se deberá garantizar que las personas sean tratadas en igualdad, si no existe una justificación fundada y razonable que permita lo contrario.
 9. **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.
 10. **Principio de protección a la víctima:** en todos los procedimientos, y durante el desarrollo de estos, 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
 11. **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.
 12. **Perspectiva de género:** Deberán evitarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones y sesgos basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
 13. **Principio de 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.

ARTÍCULO CUARTO. DE LOS ÓRGANOS COMPETENTES.

La Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual, a través de la Unidad de Acogida de Denuncias, Acompañamiento y Reparación será responsable de recepcionar y registrar las denuncias que se le presenten e informar los antecedentes de las mismas al Director o Directora, además de la aplicación del procedimiento de conciliación de conformidad al presente Protocolo. Asimismo, la mencionada Unidad deberá realizar el seguimiento de las denuncias.

La Contraloría Universitaria, a través de la Fiscalía Especializada en Género, será responsable de aplicar el procedimiento de investigación conforme a las normas del presente Protocolo.



Universidad de Concepción

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 alguna de las conductas tipificadas en los numerales 1, 2, 3, 4 y 5 del artículo primero de este Protocolo, podrá denunciar, en forma expresa y fundadamente, a la Unidad de Acogida de Denuncias, Acompañamiento y 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.

Cuando la denuncia involucre a personal universitario y se trate de hechos que puedan constituir acoso sexual laboral, se aplicará el procedimiento que se anexa al presente Decreto, de conformidad al artículo 2° Código del Trabajo y la Ley 21.643.

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 a la instancia universitaria que corresponda.

ARTÍCULO SEXTO. DE LA FORMA, CONTENIDO Y RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA.

La denuncia deberá realizarse a través de un formulario destinado para tal fin, que la Dirección tendrá disponible en su página web, debiendo individualizarse la o las personas que formulan la denuncia, 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.

Podrá solicitar también medidas de resguardo o contención. 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 no involucren a personas determinadas que formen parte de la Comunidad Universitaria.

Una vez que la denuncia interpuesta cumpla con los señalados requisitos, se recibirá en forma oficial por la Unidad de Acogida de Denuncias, Acompañamiento y Reparación. La Dirección deberá registrar toda denuncia ingresada con el número de ingreso respectivo, fecha y hora de la presentación, individualización de la(s) persona(s) denunciante(s), de la(s) persona(s) señalada(s) como víctima(s) o afectada(s), individualización de la(s) persona(s) denunciada(s), estamento de pertenencia o relación con la institución de cada persona, conducta denunciada y fecha y contenido de la decisión que se adopte respecto de la denuncia.

Recibida en forma oficial la denuncia por la mencionada Unidad, se citará a la persona denunciante a una primera entrevista de ingreso, donde se ratificará la denuncia, y podrá complementar el relato de los hechos, además de acompañar los antecedentes fundantes que se estimen pertinentes, como el nombre de las personas que puedan brindar testimonio. Asimismo, en dicha entrevista, podrán solicitarse las medidas de resguardo, contención y



reparación que se regulan en los artículos siguientes. En caso de no ratificarse la denuncia en esta oportunidad se procederá al archivo de esta, sin perjuicio de las medidas de resguardo y contención que procedan.

ARTÍCULO SÉPTIMO: DE LA ADMISIBILIDAD DE LA DENUNCIA Y DICTACIÓN DE LA RESOLUCIÓN QUE ORDENA LA INSTRUCCIÓN DE LA INVESTIGACION.

Recibida la denuncia en forma oficial, la Unidad de Acogida de Denuncias, Acompañamiento y Reparación deberá proceder a su examen e informar sobre los antecedentes de la misma al Director o Directora, quien deberá resolver la admisibilidad dentro del plazo de veinte días.

Tan pronto culmine el análisis de admisibilidad de la denuncia, se citará a la persona denunciante a una segunda entrevista en la que se le informará sobre las medidas de resguardo que pudieran haberse decretado, y el archivo, derivación o admisibilidad de la denuncia. Si la denuncia se declaró admisible, se informará sobre el procedimiento aplicable, ya sea, el de investigación o el de conciliación. Tratándose de este último caso, la persona denunciante decidirá si se somete o no al proceso de Conciliación contemplado en el artículo décimo del presente Protocolo.

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 dicho procedimiento, se enviarán los antecedentes a él o la profesional designada por la Dirección, 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 o esta se frustre por cualquier causa, la Dirección podrá archivar la denuncia, o si lo estima conducente derivar los antecedentes a la Decanatura, Direcciones de Campus o Rectoría, según corresponda para que se dicte la resolución de inicio del procedimiento de investigación.

En caso de que el procedimiento aplicable a la denuncia sea el de investigación, la Dirección enviará 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. Respecto de las Escuelas del Campus Los Ángeles y la Escuela de Negocios del Campus Chillán, y siempre que intervengan sólo estudiantes, se enviarán los antecedentes al Director o Directora del Campus respectivo, para la dictación de la resolución que instruye la investigación. La autoridad universitaria respectiva, una vez recibidos los antecedentes de la denuncia enviados desde la Dirección, deberá dictar la resolución de inicio de investigación en un plazo máximo de tres días.

ARTÍCULO OCTAVO. DE LAS MEDIDAS DE APOYO, RESGUARDO Y CONTENCIÓN.

8.1.- Medidas de apoyo a la persona denunciante.

La Universidad de Concepción deberá implementar mecanismos que contemplen apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las personas denunciantes de la Comunidad Universitaria afectadas por los hechos denunciados, tales como:

1. Proporcionar oportunamente información clara y completa sobre los posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia ante la justicia en aquellos casos que constituyan faltas o delitos.
2. Proveer el acceso de la persona denunciante a servicios enfocados en el restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales, mediante la atención de especialistas en dichas áreas.
3. Entregar a la persona denunciante acceso a una adecuada asesoría jurídica, que le permita conocer y defender sus derechos.



Universidad de Concepción

La Universidad de Concepción podrá realizar las acciones de vinculación y coordinación necesarias, con programas o instituciones externas, para el correcto cumplimiento de esta obligación.

8.2.- Medidas de resguardo y contención.

Recibida la denuncia en forma oficial por la Unidad de Acogida de Denuncias, Acompañamiento y Reparación y con el sólo mérito de ésta y demás antecedentes, la Dirección deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias. Esto se hará por resolución fundada que deberá considerar la normativa legal que sea pertinente, la proporcionalidad y gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo o académicas.

Respecto del personal universitario, podrán aplicarse, entre otras, las siguientes medidas de resguardo: 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. 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 sólo estudiantes, la Dirección podrá adoptar una o más medidas de resguardo a favor de la persona denunciante, tales como:

1. Suspensión transitoria de la persona denunciada de su condición de estudiante.
2. Prohibición de contacto entre las partes involucradas.
3. Suspensión total o parcial de la práctica de la persona denunciada.
4. Cambio de curso o sección de la persona denunciada.
5. Flexibilidad académica para la persona denunciante.

La resolución que decreta flexibilidad académica podrá comprender entre otras medidas, las siguientes:

- a) Abandono de determinadas asignaturas, en cualquier momento, sin efectos de reprobación;
- b) Justificación de determinadas inasistencias a clases o evaluaciones;
- c) Readecuación de evaluaciones o realización de determinadas actividades académicas en espacios o tiempos diversos a los planificados, o a través de medios digitales.

En el caso de denuncias que comprendan a estudiantes y personal universitario, la Dirección podrá adoptar alguna de las medidas señaladas en los párrafos anteriores, según sea el caso. Las medidas de resguardo serán esencialmente transitorias y no podrán decretarse por un lapso superior a 90 días corridos, con posibilidad de prorrogarlas por 30 días más, salvo que se trate de las medidas de los numerales 4 y 5 del presente artículo, en cuyo caso podrán decretarse por uno o dos semestres académicos siempre que exista causa calificada que lo justifique.

La resolución que decrete alguna medida de resguardo será notificada por la Dirección a la persona denunciante y denunciada, este último caso cuando corresponda, y deberá comunicarse a la Decanatura o repartición respectiva, para efectos de dar cumplimiento a la medida decretada, como también a la Fiscal o Fiscala a cargo de la investigación, si existiere una ya iniciada.

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 NOVENO. MEDIDAS DE REPARACIÓN

Las medidas de reparación se podrán solicitar en la primera entrevista, dejándose constancia en la respectiva acta, 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.



Universidad de Concepción

Sin que la siguiente sea una enumeración taxativa, se podrán solicitar como reparaciones las siguientes: disculpas por la persona denunciada y sancionada, atención de salud física o mental periódica por un profesional externo, reprogramación de labores o actividades en el semestre académico correspondiente, autorización para ausentarse de sus actividades por un plazo determinado y proporcional a la gravedad de los hechos, o todas aquellas que busquen reestablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes de la ocurrencia de la conducta sancionada.

En ningún caso, las reparaciones previstas en este Protocolo podrán 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.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso primero del presente artículo, se podrán solicitar medidas de reparación adicionales a las indicadas en la primera entrevista en aquellos casos que la conducta denunciada haya sido debidamente sancionada por resolución fundada.

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 la persona denunciante y persona denunciada, proponen y construyen opciones con el fin de alcanzar la solución sobre los hechos planteados en la denuncia.

La Unidad de Acogida de Denuncias, Acompañamiento y Reparación 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. La citación puede ser a ambas partes en una misma oportunidad o en instancias distintas.
- 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, Federación de Estudiantes o Vocalía de Género- 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 máximo 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. En este caso la Dirección podrá archivar la denuncia, o si lo estima conducente derivar los antecedentes a la Decanatura, Dirección de Campus o Rectoría, según corresponda para el inicio del procedimiento de investigación.
- 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 DÉCIMO 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, Director o Directora de Campus, que disponga su instrucción, en la cual se deberá, además, designar a la persona que actuará como Fiscal o Fiscala, y autorizar al Contralor o Contralora para que en caso de ausencia o inhabilidad designe al Fiscal o Fiscala subrogante. La persona designada deberá ser abogada o abogado, perteneciente a la Fiscalía Especializada en Género. La resolución de inicio de investigación será notificada por quien la dicte, al Fiscal o Fiscala a cargo de la investigación, enviándose copia de esta a la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual, a la Contraloría Universitaria, a la Secretaría General, y cuando proceda, a la Federación de Estudiantes del Campus correspondiente para su conocimiento.

El Fiscal o Fiscala nombrará una persona como Ministro o Ministra de Fe en la investigación que se encargará del cumplimiento de sus actuaciones.

En caso de que al Fiscal o Fiscala designada le afecte una causal que comprometa su imparcialidad o que le impida ejercer sus funciones, se deberá, tan pronto como se tenga noticia de ello, hacer constar en el proceso, y se procederá en la forma indicada en el inciso siguiente. En caso de ausencia, inhabilitación o impedimento del Fiscal o Fiscala, el Contralor o Contralora, conforme a lo señalado en el inciso primero, deberá designar a un abogado o abogada que sea dependiente de la Fiscalía Especializada en Género, en calidad de subrogante, quien se mantendrá en dicha calidad mientras se mantenga el motivo de ausencia. La persona designada, no podrá ser de aquellas que desempeña funciones de implementación de la política y del modelo de prevención, conforme al principio de separación de funciones. La investigación será llevada en un expediente foliado y con estricta reserva, para lo cual se dictarán medidas que permitan con todo, su tratamiento reservado. 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 Fiscalía 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 o la designó. Las partes tendrán el plazo de dos días para formular por escrito, causales que comprometan la imparcialidad del Fiscal o Fiscalía y Ministro o Ministra de Fe, las que serán resueltas, en el mismo plazo, por la autoridad que 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 Fiscalía 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, así como para la o las personas denunciadas.

A solicitud fundada de la persona responsable de la investigación podrá prorrogarse dicho plazo, por un plazo no superior a 30 días. Dicha solicitud debe resolverse por la misma autoridad que instruyó la investigación respectiva.

Dentro de la señalada etapa, se podrá decretar cualquier diligencia relacionada con los hechos investigados. Con todo, el Fiscal o Fiscalía 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 de la persona denunciada.

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 tercero, 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 las partes intervinientes en los procedimientos de investigación, la persona infractora podrá ser sancionada 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 Fiscal o la Fiscalía comunicará este hecho a la autoridad respectiva a efectos de que se instruya dicha investigación separada, la que se tramitará de acuerdo con la reglamentación universitaria que corresponda.



Una vez iniciada la investigación, y durante todo el desarrollo de esta, el Fiscal o Fiscala podrá decretar por resolución fundada una o más de las medidas de resguardo enumeradas en el artículo Octavo de este Protocolo, debiendo notificarse a las partes involucradas, 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 Fiscala.

Concluida la investigación el Fiscal o Fiscala dictará una resolución que declare cerrada la etapa indagatoria y propondrá el sobreseimiento, 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.

Sin que la enumeración sea taxativa, se propondrá el sobreseimiento definitivo en los siguientes casos:

1. Cuando exista falta de antecedentes necesarios para dar por acreditados la ocurrencia de los hechos denunciados.
2. Cuando no se trate de hechos de aquellos a que da lugar la responsabilidad disciplinaria, conforme a las normas de este Protocolo.
3. Cuando no se hubiere podido individualizar a la o las personas responsables.

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

1. Que no se trate de denuncias tipificadas como acoso sexual o agresión sexual.
2. Que la persona denunciada no hubiere sido objeto de sanción en alguno de los procedimientos universitarios.
3. Que existan antecedentes dentro de la investigación que permiten presumir fundadamente que la persona denunciada no ejecutará actos similares en lo sucesivo.
4. Que la persona denunciada manifieste su conformidad con someterse a una o más de las siguientes condiciones, las que no tienen el carácter de taxativas, por un lapso que no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 1 año:
 - a) Prohibición de contacto por cualquier medio sea este presencial o virtual con la persona denunciante.
 - b) 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;
 - c) Cualquier otra condición que el Fiscal o Fiscala a cargo de la indagatoria considere pertinente según los hechos denunciados, y que garantice la debida protección y reparación de la persona denunciante.

Se deberá notificar a la persona denunciante la resolución que decrete la suspensión condicional del procedimiento, así como su plazo y condiciones.

Transcurrido el plazo de suspensión y habiéndose cumplido las condiciones, el o la Fiscala 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 Fiscala 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



Universidad de Concepción

través de persona mandataria. El mandato podrá constituirse por documento suscrito ante Notario o por escritura pública o directamente ante el o la Ministra de Fe.

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 con 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 o que se consideren redundantes.

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

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 Fiscala evacuará un Informe final dentro del plazo de quince días contados desde la realización de la última diligencia o del vencimiento del plazo para presentar descargos cuando no se hayan deducido. Dicho informe final deberá contener una exposición breve de los hechos, las conclusiones del proceso investigativo y una recomendación fundada, no vinculante para el Rector o Rectora, de absolución, sobreseimiento o de aplicación de una sanción, junto con la o las medidas de reparación que estime convenientes, incluyéndose todos los antecedentes para tal efecto.

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

Si el Fiscal o Fiscala 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 a ambas partes 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.



Universidad de Concepción

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 por la Secretaría General a la parte denunciada y la parte denunciante, al Decano o Decana, a la Jefatura Superior del Organismo según proceda, a la Fiscalía Especializada en Género y a la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual.

En el caso de que la resolución de término consista en el sobreseimiento o absolución de la investigación, esta se notificará a la parte denunciante por la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual.

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 Primero N°1 del presente Protocolo.

Copia de la resolución de término deberá enviarse a la Dirección de Personal, en el caso de personal universitario, y a Dirección de Docencia o de Postgrado en el caso de estudiantes, además de Facultad u organismo correspondiente con el objeto de que sea incorporada a los antecedentes de la parte denunciada.

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 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.
- f) Imposibilidad para adjudicar fondos de financiamiento de forma temporal o permanente.
- g) Imposibilidad para recibir patrocinio universitario para postular a fondos externos de forma temporal o permanente.

Si el Fiscal o Fiscalía estimara que, de acuerdo con los hechos y mérito de la investigación, estos configurarían 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) Imposibilidad de postular a ayudantías
- h) La pérdida de distinciones honoríficas.



Universidad de Concepción

La circunstancia de 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 reintgrese nuevamente a la Universidad y en el intertanto quedará en suspenso.

En los casos en que la sanción aplicada sea la suspensión de la condición de estudiante se abonará a la misma el tiempo durante el cual la persona denunciada fue objeto de la medida de resguardo de suspensión transitoria.

Si se aplica alguna de las medidas señaladas a estudiantes, no tendrá derecho a devoluciones por matrículas o aranceles universitarios pagados por estos conceptos.

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

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. DE LAS NOTIFICACIONES Y PLAZOS.

Para los efectos de las notificaciones de las resoluciones que procedan de acuerdo con 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.

Las partes o sus abogados/as, en la primera actuación que realicen en el procedimiento, deberán indicar una forma de notificación que elijan para sí, bajo apercibimiento de serles notificadas por el correo electrónico institucional que registren, todas las actuaciones y resoluciones que se dicten en lo sucesivo en el proceso, incluida la resolución definitiva y de término.

Salvo mención expresa en contrario, 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.

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 anualmente a la Comunidad Universitaria un resumen de tales sanciones y medidas, así como la manera en que ellas se han cumplido, resguardando siempre los principios de confidencialidad y reserva.



**ANEXO AL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN RELACIONADO CON LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACION POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL.
Agregado en virtud del artículo segundo del señalado Protocolo.**

**ANEXO
PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL**

ARTÍCULO PRIMERO. ÓRGANO COMPETENTE E INTERPOSICIÓN DE LA DENUNCIA.

Cualquier trabajador o trabajadora de la Universidad de Concepción, podrá denunciar, en forma expresa y fundadamente, a la Unidad de Acogida de Denuncias, Acompañamiento y Reparación de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual de la Universidad, hechos que puedan constituir acoso sexual laboral en los términos señalados en el artículo Primero del Protocolo de Actuación. Podrá también hacerlo 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 Dirección 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.

ARTÍCULO SEGUNDO. FORMA, CONTENIDO Y RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA

2.1 Entidades ante quienes puede presentarse. El trabajador o trabajadora afectada por hechos que puedan constituir acoso sexual laboral podrá realizar su denuncia ante la Universidad o ante la Dirección del Trabajo. Si la denuncia es presentada ante la Universidad, se informará a la persona denunciante; primero, su derecho a presentar la denuncia ante la Dirección del Trabajo y; segundo, que la institución también está facultada para derivar la misma a la Dirección del Trabajo para que sea este último servicio quien investigue.

Tratándose de una denuncia dirigida en contra del Rector o Rectora, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación. De igual forma se procederá en caso de denuncias que involucren al Vicerrector o Vicerrectora de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Administrativos, atendido que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 42 de los Estatutos de la Universidad de Concepción, éste o ésta tendrá la responsabilidad del manejo de los asuntos económicos, administrativos y de personal de la Universidad. Cualquiera sea la decisión que se adopte, se informará por escrito de ella a la persona denunciante.

2.2 Régimen de subcontratación. Si la Universidad recibe una denuncia de un trabajador o trabajadora dependiente de otro empleador, mediando entre ellos régimen de subcontratación, deberá informarle de la posibilidad de presentarla ante su empleador o ante la Inspección del Trabajo respectiva, cuando las personas involucradas dependan de la misma empresa. Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días, a la instancia que sustanciará el procedimiento. Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, siendo una de ellas la Universidad de Concepción, mediando entre ellas régimen de subcontratación, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo. Cuando la persona trabajadora efectúe su denuncia ante su empleador, éste deberá informar de ella a la Universidad, dentro de los tres días desde su recepción. Si la información anterior se hace efectiva, la Universidad de Concepción deberá realizar una investigación en conformidad a lo establecido en este procedimiento. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa contratista empleadora de las personas trabajadoras involucradas deberá adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes.

2.3. Modalidad de presentación. Si el trabajador o trabajadora afectada opta por denunciar internamente, la denuncia deberá presentarse ante la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual, según el procedimiento que se detalla a continuación.



2.4 Interposición de la denuncia. La denuncia podrá realizarse verbalmente ante la Dirección o por escrito a través de un formulario destinado para tal fin, que la Dirección tendrá disponible en su página web (degyd.udec.cl), debiendo individualizarse la o las personas que formulan la denuncia, la individualización de la persona denunciada 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. En caso de que la denuncia se realice verbalmente, se levantará acta de aquello y se entregará copia a la persona denunciante.

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 no involucren a personas determinadas que formen parte de la Comunidad Universitaria.

Una vez que la denuncia interpuesta cumpla con los señalados requisitos, se recibirá en forma oficial por la Unidad de Acogida de Denuncias, Acompañamiento y Reparación. La Dirección deberá registrar toda denuncia ingresada con el número de ingreso respectivo, fecha y hora de la presentación, individualización de la(s) persona(s) denunciante(s), de la(s) persona(s) señalada(s) como víctima(s) o afectada(s), individualización de la(s) persona(s) denunciada(s), estamento de pertenencia o relación con la institución de cada persona, conducta denunciada y fecha y contenido de la decisión que se adopte respecto de la denuncia.

Recibida en forma oficial la denuncia por la mencionada Unidad, se citará a la persona denunciante a una primera entrevista de ingreso, donde se ratificará la denuncia, y podrá complementar el relato de los hechos, además de acompañar los antecedentes fundantes que se estimen pertinentes, como el nombre de las personas que puedan brindar testimonio. Dicha entrevista debe realizarse en un plazo máximo de 1 día hábil desde la interposición de la denuncia, levantándose acta de la misma.

Tan pronto se realice la primera entrevista con la persona denunciante, el Director o Directora enviará los antecedentes de la denuncia al Rector o Rectora a fin de que ésta determine la instrucción de una investigación interna o bien, se resuelva derivar la investigación a la Dirección del Trabajo.

Si el Rector o Rectora determina que la investigación debe derivarse a la Dirección del Trabajo, así lo informará a la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual, para que esta remita la denuncia y sus antecedentes a la Dirección del Trabajo. En cualquier caso, ya sea que se instruya una investigación interna o se deriven los antecedentes a la Dirección del Trabajo, esto deberá realizarse dentro de los tres días siguientes a la recepción de la denuncia.

2.5. Medidas de resguardo. Recibida la denuncia, la Dirección de Equidad de Género y Diversidad sexual, adoptará por resolución fundada y de manera inmediata las medidas de resguardo que considere pertinentes en atención a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 211-B bis del Código del Trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar podrán considerar la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744. Cuando la gravedad del caso y la imposibilidad total de aplicar alguna otra medida así lo justifique, podrá determinarse la suspensión transitoria del contrato de trabajo, con derecho a remuneración, para denunciante o denunciado, mientras se desarrolla, por la Universidad, la investigación.



Las medidas de resguardo que se adopten serán notificadas a las partes involucradas, a las reparticiones u organismos de los cuales éstas dependan y a las respectivas jefaturas, a fin de asegurar su cumplimiento.

ARTÍCULO TERCERO. INSTRUCCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Instrucción de la investigación.

La instrucción de la investigación debe realizarse por resolución fundada del Rector o Rectora indicándose los hechos o conductas a investigar y, si procediera, la individualización de la eventual o eventuales personas responsables.

3.2 Designación de la persona a cargo de la investigación. En la misma resolución de instrucción, el Rector o Rectora designará a la persona que estará a cargo de la investigación, designación que deberá recaer en un abogado o abogada de la Fiscalía Especializada en Género de Contraloría, quien será el o la responsable de notificar a la persona denunciante como denunciada del inicio de la investigación.

Tanto la persona denunciante como la persona denunciada, en su primera comparecencia, tendrán derecho a solicitar el cambio de la persona a cargo de la investigación, debiendo para tal efecto, presentar antecedentes que den cuenta que su imparcialidad se encuentra comprometida, solicitud que el Rector o Rectora decidirá fundadamente dentro de dos días, pudiendo acogerse o rechazarse, de lo que se dejará registro en el respectivo informe. Asimismo, la persona contra quien la investigación se dirija tendrá derecho a contar con un defensor o defensora de su elección, quien la representará en el procedimiento. Una vez designada por Rectoría la persona a cargo de la investigación, ésta la conducirá conforme a las reglas que se establecerán en los artículos que siguen.

ARTÍCULO CUARTO. CONDUCCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Objeto. La investigación tendrá por objeto realizar las indagaciones conducentes a establecer la existencia y veracidad de los hechos denunciados, además de analizar y concluir si estos han configurado o no acoso sexual laboral y, en su mérito, proponer las correspondientes sanciones.

4.2 Observancia de los principios. El Fiscal o Fiscalía deberá actuar con imparcialidad y objetividad en las actuaciones que le corresponda realizar. Se prohíbe toda estereotipación en razón de género tanto durante la sustanciación de la investigación como en la argumentación del informe y sus conclusiones. La investigación deberá llevarse en estricta reserva, esto es, no podrá darse a conocer su contenido a terceros ajenos a la investigación. La persona respecto de quien se formulen cargos podrá solicitar acceso al contenido del expediente una vez que sea notificada de los mismos.

4.3 Obligación de colaboración por parte del personal universitario. Se podrá citar a cualquier trabajador o trabajadora de la Universidad a prestar declaración al tenor de los hechos investigados. La declaración podrá ser prestada en forma presencial o telemática y podrá ser grabada en caso de consentimiento de la persona entrevistada. Se podrá igualmente, solicitar por la vía más expedita, a cualquier trabajador/a o repartición, documentación que resulte necesaria para esclarecer los hechos investigados, la que deberá ser remitida en un plazo máximo de dos días de su solicitud.

4.4 Bilateralidad de la audiencia. Se deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos.

4.5 Expediente escrito. La investigación se llevará en un expediente, en formato electrónico, en el que se llevará registro escrito de todas las diligencias. De las declaraciones de las partes y los/las testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo contar siempre con la firma de quienes comparezcan.



4.6. Plazo. La investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días contados desde la presentación de la denuncia.

ARTÍCULO QUINTO. FORMULACIÓN DE CARGOS. En mérito de la investigación, se podrán formular cargos a la persona denunciada, los que le serán debidamente notificados, teniendo ésta, desde entonces, acceso al expediente con el fin de formular sus descargos, lo que se podrá realizar dentro del plazo máximo de 3 días de notificados. En el mismo escrito, la persona contra quien se formulen cargos tendrá derecho a ofrecer sus medios probatorios, los que se decretarán previa ponderación de su pertinencia y abundancia. En caso de que el Fiscal o Fiscalía estime que no existen antecedentes suficientes para formular cargos, tendrá que igualmente elaborar el informe que se detalla en el artículo siguiente.

ARTÍCULO SEXTO. INFORME, CONCLUSIONES, CONTROL DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

6.1 Informe de investigación. Una vez concluida la investigación, ésta se declarará cerrada y de ello se notificará a las partes, luego el Fiscal o Fiscalía deberá elaborar un informe que constará de una exposición de los hechos, las consideraciones de hecho y derecho y las conclusiones, el que será puesto a disposición del Rector o Rectora y que contendrá lo siguiente:

- a) Individualización de la Universidad de Concepción, con RUT y correo electrónico pertinente para estos efectos.
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos indicación de correo electrónico y cédula de identidad o pasaporte.
- c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber recibido o no antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual laboral.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda, debiendo entenderse por tales, aquellas que se implementen para evitar la repetición de las conductas investigadas, sean o no sancionadas.
- i) La propuesta de sanciones cuando corresponda.

6.2 Remisión del informe y conclusiones a Rectoría. Tan pronto como se encuentre finalizada la investigación, se elevará el informe y sus conclusiones a Rectoría, para su revisión y aprobación, antes de la remisión que deberá realizarse a la Dirección del Trabajo respectiva en virtud del artículo 211-C inciso tercero del Código del Trabajo.

6.3 Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo. Una vez aprobado el informe y sus conclusiones por parte del Rector o Rectora, la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual, los remitirá de manera electrónica a la Dirección del Trabajo dentro del plazo de dos días de finalizada la investigación interna. La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento. En caso de no pronunciarse aquel Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido.

ARTÍCULO SÉPTIMO. RESOLUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

7.1 Resolución definitiva. Notificada la Universidad del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, o bien, en caso de que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna en el plazo establecido para ello, Rectoría resolverá, disponiendo y aplicando las sanciones o medidas que correspondan en conformidad al informe de investigación aprobado, dentro de los quince días corridos, una vez transcurrido treinta días desde la remisión del



Universidad de Concepción

informe de investigación a la Dirección del Trabajo. La resolución definitiva será notificada por Secretaría General, tanto a denunciante como al denunciado o denunciada.

7.2 Sanciones. Las sanciones que se podrán proponer en el informe de investigación y que podrán ser aplicadas, de acuerdo a la gravedad de los hechos constatados, son aquellas establecidas en el artículo décimo segundo del Protocolo de Actuación sobre conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

7.8. Recursos. En contra de la resolución definitiva, la parte denunciante o denunciada podrá interponer recurso de reposición ante Rectoría, 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. No se admitirá, sin embargo, a propósito del presente recurso, la incorporación de nuevos antecedentes. 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.

ARTÍCULO OCTAVO. DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

Para la prevención del Acoso Sexual Laboral, políticas y planes de información, medición, capacitación y resguardo de la privacidad y honra de las partes intervinientes, se aplicará lo establecido en el Protocolo de Prevención del Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, sancionado por Resolución VRAEA N°2024 – 166 – 3 de 01.08.2024.

Regirán las disposiciones del presente Decreto en caso de que no se concilien o sean contrarias con determinadas normas vigentes.

QUINTO: Derogase el Decreto U. de C. N°2022-109 de 09.09.2022 y toda otra norma que no se concilie o sea incompatible con las disposiciones del presente Decreto.

Transcríbase electrónicamente: a las Vicerrectoras y al Vicerrector de Asuntos Económicos y Administrativos; a la Directora y el Director General de los Campus; a las Decanas y a los Decanos de Facultades; al Director o Directora: del Instituto GEA; del Centro de Biotecnología; del Centro EULA; del Centro de Vida Saludable; de la Dirección de Relaciones Internacionales; de la Dirección de Desarrollo Estratégico; de la Dirección de Comunicaciones; de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad; a la Jefa de la Unidad Universidad de Concepción, Santiago; al Director o Directora: de la Dirección de Docencia; de la Dirección de Postgrado; de la Dirección de Extensión; de la Dirección de Bibliotecas; de la Dirección de Servicios Estudiantiles; de la Dirección de Investigación y Creación Artística; de la Dirección de Desarrollo e Innovación; al Director o Directora: de la Dirección de Relaciones Institucionales; de la Dirección de Vinculación Social; de la Dirección de Finanzas; de la Dirección de Personal; de la Dirección de Tecnologías de la Información; de la Dirección de Servicios y al Contralor. Regístrese y archívese en Secretaría General, publíquese en www.documentos.udec.cl.

Concepción, 29 de octubre de 2024.



CARLOS SAAVEDRA RUBILAR
RECTOR

Decretado por don CARLOS SAAVEDRA RUBILAR, Rector de la UNIVERSIDAD DE CONCEPCION.



MARCELO TRONCOSO ROMERO
SECRETARIO GENERAL

CRP/MMH/nam.

