

RESOLUCIÓN N° 5235

MAT.: PROMULGA ACUERDO DE LA H. JUNTA DIRECTIVA QUE MODIFICA LA RESOLUCIÓN N° 1129/2019 QUE CREA LA UNIDAD DE GÉNERO Y APRUEBA EL PROTOCOLO DE GÉNERO Y ACTUACIÓN ANTE TODO TIPO DE AGRESIÓN Y/O DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE CHILE.

SANTIAGO, 14 de septiembre de 2022.

VISTOS:

- 1° *La Resolución N° 1129, de fecha 11 de marzo de 2019, Crea la Unidad de Género y Aprueba el Protocolo de Género y Actuación Ante Todo Tipo de Agresión y/o Discriminación de la Universidad Central de Chile.*
- 2° *El Acta Sesión N°733 de fecha 30 de agosto de 2022, del acuerdo N°3, de la Honorable Junta Directiva de la Universidad Central de Chile, que aprueba el Reglamento de Género y Actuación Ante Todo Tipo de Agresión y/o Discriminación de la Universidad Central de Chile.*
- 3° *La Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.*
- 4° *Las disposiciones contenidas en el Estatuto de la Corporación.*

CONSIDERANDO:

- 1° *Que la Universidad Central durante el año 2018, de forma triestamental, elaboró un Protocolo de género y actuación ante todo tipo de discriminación que ha promovido los derechos humanos desde una perspectiva de género, a fin de garantizar un ambiente libre de violencia de género, agresiones sexuales y discriminación en pos de una sana y adecuada convivencia de nuestra comunidad universitaria.*
- 2° *Que en virtud de la Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, es deber de todas las instituciones de educación superior adoptar todas las medidas que sean conducentes para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género.*
- 3° *Que, a efectos de cumplir con dichos fines, la Universidad ha iniciado una revisión de su normativa interna, evaluando y modificando el Protocolo de Género para establecer un Reglamento, en un procedimiento participativo, triestamental y asegurando la paridad de género, respetando los principios de equidad de género consagrados en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.*

RESUELVO:

- 1° *Promúlguese el Reglamento de Género y Actuación Ante Todo Tipo de Agresión y/o Discriminación de la Universidad Central de Chile, aprobada por la H. Junta Directiva en su sesión de fecha 30 de agosto de 2022, cuyo texto se incluye a continuación:*

**REGLAMENTO DE ACTUACIÓN ANTE TODO TIPO DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y
DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE CHILE**

I. ANTECEDENTES PRELIMINARES

Marco Jurídico

Para efectos de llevar a cabo la elaboración del presente Reglamento, se han tomado en cuenta los siguientes antecedentes, provenientes tanto del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, como de la legislatura interna, que norma y organiza los temas vinculados a violencia de género, discriminación y acoso.

**1. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación
contra la Mujer- CEDAW.**

En el artículo 1° de la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer- Cedaw- suscrita y ratificada por Chile el 1989 señala que la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

**2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la
Violencia contra la Mujer: Belém do Pará.**

En el artículo 1° de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como "Convención de Belém do Pará", ratificada por Chile, dispone que es violencia contra la mujer "cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado".

Asimismo, considera violencia contra la mujer, especialmente, la violencia física, psicológica y sexual que tenga lugar "en cualquier [...] relación interpersonal [...] y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual" (artículo 2°, letra a) de la Convención); la que "tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona, y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, [...] y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas [...] o cualquier otro lugar" (artículo 2°, letra b) de la Convención); y "que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra" (artículo 2, letra c) de la Convención).

3. Ley General de Educación

Ley General de Educación establece el derecho que tienen los/as estudiantes "a no ser discriminados arbitrariamente", "a estudiar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo" y "a que se respete su integridad física, y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes y de maltratos psicológicos" (artículo 10, letra a) de la Ley N° 20.370).

4. Ley que establece medidas contra la discriminación

El artículo 2° de la Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación, entiende por discriminación arbitraria "toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos

fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad’.

5. Ley que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género

Cabe agregar que la Ley N° 21.120 ha consagrado como derecho el reconocimiento y protección a la identidad de género, esto es, la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento, y a la expresión de género, es decir, la manifestación externa del género de la persona, la cual puede incluir modos de hablar o vestir, modificaciones corporales, o formas de comportamiento e interacción social, entre otros aspectos, y establece igualmente el derecho al libre desarrollo de las personas, conforme a su identidad y expresión de género, permitiendo su mayor realización espiritual y material posible, no pudiendo ninguna persona natural o jurídica, norma o procedimiento, limitar, restringir, excluir, suprimir o imponer otros requisitos que los contemplados por dicho cuerpo legal para el ejercicio de tales prerrogativas derecho.

6. Ley que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior

En septiembre de 2019 entró en vigencia la Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, cuyo objetivo es promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual. La ley reconoce y ampara el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género.

II. NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 1° DEL OBJETIVO DEL REGLAMENTO

El Reglamento tiene por objetivo general investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia de género y discriminación, reparando y protegiendo el derecho a la integridad física y psíquica, a la educación y al trabajo de quienes integran la comunidad educativa de la Universidad Central de Chile. En especial, de quienes han sido víctimas de cualquier tipo de violencia de género y/o discriminación, construyendo espacios seguros y libres, resguardando la integridad y dignidad de las personas, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual, garantizando siempre el derecho a la defensa y al debido proceso.

Los procedimientos establecidos en este Reglamento tendrán por objetivo específico: 1) la investigación de presuntos hechos de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación de los cuales se tome conocimiento, entre miembros de la Comunidad Universitaria; 2) la adopción de medidas de protección y/o reparación; 3) el establecimiento de la participación en tales hechos de la o las personas denunciadas, así

como sus respectivas responsabilidades disciplinarias y/o académicas.

ARTÍCULO 2º SUJETOS DEL REGLAMENTO

Quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier

otra función relacionada con el quehacer de esta Universidad, tales como:

- a) Cursar programas de pre y posgrado. Es decir, la persona que realiza o que es destinatario de la conducta de acoso sexual, violencia de género o discriminación es un estudiante que realiza una carrera o programa conducente a un título técnico de nivel superior, título profesional, grado académico de bachiller, licenciado, magíster o doctor, o bien otro tipo de estudios, tales como diplomados, cursos de perfeccionamiento, certificaciones y seminarios, entre otros programas independiente de su denominación.*
- b) Desarrollar funciones de docencia, administración o investigación. En este caso, la persona que realiza o que es destinatario de la conducta de acoso sexual, violencia de género o discriminación se desempeña como parte del grupo académico o de investigación, o bien se trata de una autoridad que ejerza o no funciones directivas o de un funcionario/a o trabajador/o, que desarrolla labores administrativas o de gestión; sea que se encuentren vinculados a través de contratos de trabajo o a honorarios, u otros mecanismos de naturaleza similar; y,*
- c) Desarrollar otras funciones, tales como ayudantes, becarios, conferencistas y visitantes; asistentes y personal de apoyo; y, personas que desarrollen su práctica profesional dentro de la institución. A su vez quedan comprendidas en esta categoría los prestadores de servicios de seguridad, tecnología de la información, alimentación u otros, que provean sus servicios de manera permanente en las dependencias de la Universidad.*

ARTÍCULO 3º ÁMBITO DE APLICACIÓN

La potestad de la Universidad de investigar y sancionar se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por ella, o por personas vinculadas a ella de conformidad con el artículo anterior, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de dichas instituciones de educación superior.

Dicha atribución se extiende a los hechos y situaciones de este tipo ocurridos en los recintos institucionales que tengan otros fines, tales como las oficinas, las salas de reuniones, las bibliotecas, los laboratorios, los casinos, las cafeterías, los baños, los camarines, las bodegas, los centros de estudios, el gimnasio, centros de extensión, las áreas de espárcimiento, las áreas comunes y los estacionamientos, entre otros, e incluso más allá, comprendiendo espacios ajenos a las dependencias institucionales como, por ejemplo, los campos clínicos, los lugares en que se desarrollan las prácticas profesionales y las salidas a terreno, y otros ambientes en que los sujetos antes mencionados puedan organizar otro tipo de actividades, tales como fiestas, paseos, graduaciones, titulaciones, eventos deportivos, entre otras.

Siempre se investigará y sancionará las conductas desarrolladas:

- i. Dentro de los recintos institucionales, se trate o no de espacios académicos y de investigación y siempre que intervenga como responsable o como víctima algún docente, investigador, personal administrativo, personas que desarrollen otras funciones relacionadas con Universidad, o alguno de sus estudiantes.*

- ii. *Fuera de las dependencias institucionales, siempre que:*
- a) *Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad, e intervenga como responsable o como víctima algún docente, investigador, personal administrativo, personas que desarrollen otras funciones relacionadas con Universidad, o alguno de sus estudiantes.*
 - b) *Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más docentes o investigadores o personal administrativo de la Universidad, e intervengan como responsables o como víctimas algún docente, investigador o personal administrativo.*
 - c) *Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, e intervenga como responsable o como víctima algún docente, investigador o personal administrativo.*
 - d) *Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, e intervengan como víctima(s) y como responsable(s) estudiantes de la institución, cuando tales hechos o situaciones afecten el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de dichas instituciones de educación superior, o bien creen un entorno intimidatorio, hostil o humillante en ellas.*

Con todo, si los hechos involucran a dos personas, académicas o no académicas, vinculadas con la Universidad en virtud de contratos de trabajo, y además se dan todos los supuestos del acoso sexual laboral, establecidos en el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo, tendrá que aplicarse preferentemente tal normativa, con sus respectivos procedimientos y sanciones.

Los trabajadores de la Universidad cuyas relaciones laborales se rigen por el Código del Trabajo, que incurran en conductas de acoso sexual, violencia o discriminación de género contempladas en la Ley N° 21.369, sólo podrán ser sancionados con medidas diferentes a las del mencionado Código si están contempladas en el respectivo reglamento interno y cumplen con los principios generales del derecho laboral.

ARTÍCULO 4º PRINCIPIOS RECTORES DEL REGLAMENTO

- 1. CONFIDENCIALIDAD:** *Las personas pertenecientes a la Unidad de Género y Comisiones Disciplinarias, tendrán la obligación de guardar estricta reserva, comprometiéndose en no transmitir ni divulgar información a terceros sobre el contenido de las denuncias internas y su respectivo proceso. Será responsabilidad de la Universidad entregar toda información oficial, así como garantizar la ausencia de presiones hacia la Unidad de Género y las Comisiones Disciplinarias. En el caso que alguna de las personas nombradas previamente revele aspectos contenidos en la denuncia y/o investigación que son de carácter privado, las partes involucradas y/o afectadas podrán denunciar al Comité de Ética y/o Tribunal de Convivencia Estudiantil, según corresponda. Constituirá una excepción a este principio en caso que algún/a participante del presente Reglamento tome conocimiento de un hecho que revista los caracteres de delito que ocurra dentro de las dependencias de la Universidad, de acuerdo a lo estipulado en el Código Penal. Frente a esta situación, deberá poner en conocimiento de los hechos y antecedentes al Rector, para que, en conjunto con la Fiscalía de la Universidad, interpongan la respectiva denuncia ante el Ministerio Público o la institución respectiva, en los casos que corresponda, de conformidad a la ley. En caso que los hechos revistan los caracteres de delito y sean de aquellos de acción pública previa instancia particular, en que la víctima deba iniciar la denuncia, podrá ser orientada jurídicamente por abogados de la Universidad. Respecto a las comisiones, éstas podrán iniciar o continuar con el procedimiento*

- establecido en este Reglamento, en tanto el objeto del presente, es esclarecer aquellas conductas que incurran en acoso sexual, violencia de género y/o discriminación, estableciendo medidas disciplinarias y/o administrativas, independiente del curso de la denuncia en el ámbito penal.*
- 2. DEBIDO PROCESO:** *Todas las partes contarán con las debidas garantías de un debido proceso, pudiendo ser oídas, aportar prueba, tramitación dentro del plazo estipulado en el Reglamento, por una comisión/comité u organismo disciplinario independiente e imparcial, en la sustanciación de cualquier acusación interpuesta o formulada contra ella, pudiendo recurrir ante el resultado de dicho procedimiento.*
 - 3. DIVERSIDAD:** *Se reconoce y valora a las personas con la multiplicidad de manifestaciones (cultural, social, étnica, sexual, de género, discapacidad, entre otros), como un atributo que enriquece el desarrollo y aprendizaje, favoreciendo un clima de convivencia basado en el respeto, la comprensión mutua, el diálogo, la cooperación y la resolución pacífica de los conflictos entre los distintos integrantes de la comunidad universitaria, desde un enfoque integral de derechos humanos.*
 - 4. EQUIDAD DE GÉNERO:** *En virtud de este principio se busca corregir las desventajas y remover las asimetrías originadas en el valor otorgado a las diferencias de género, que producen efectos discriminatorios en derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades, en hombres y mujeres.*
 - 5. IGUALDAD DE GÉNERO:** *La Universidad proscribire toda discriminación por motivos de orientación sexual, expresión y/o identidad de género en cualquiera de los ámbitos de la vida universitaria, por lo que garantizará a todas las personas que rige este Reglamento, protección igual y efectiva.*
 - 6. PREVENCIÓN DE LA VICTIMIZACIÓN SECUNDARIA:** *Se garantiza una adecuada acogida a quienes hayan vivenciado situaciones de violencia y/o discriminación, mediante personal capacitado para ello, buscando evitar la reiteración innecesaria del relato de los hechos e impedir la indagación inapropiada o infructuosa, como así también, la exposición pública y/o difusión de la identidad de la/s persona/s que denuncian-víctimas o datos que permitan identificarla/s.*
 - 7. PRESUNCIÓN DE INOCENCIA:** *Toda persona denunciada por alguna de las conductas de acoso, violencia de género y/o discriminación tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se establezca su culpabilidad a través del debido procedimiento.*
 - 8. PROPORCIONALIDAD:** *Las medidas de protección a adoptar por la unidad competente siempre deben guardar relación con el riesgo a la integridad de la víctima, debiendo ser adoptadas de modo oportuno. Asimismo, las sanciones impuestas deben guardar correspondencia con la gravedad de la conducta objeto del reproche, no pudiendo afectar de un modo desmedido los derechos de los involucrados.*
 - 9. PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS:** *Las/os denunciantes deben gozar del amparo debido a sus derechos, procurando evitar cualquier medida que agrave su situación.*
 - 10. RESPETO:** *La persona que efectúe una consulta y/o presente una denuncia, así como la/el presunta/o autor/a será escuchada/o en su exposición, sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el estricto conocimiento de los hechos. En todo momento se considerará la voluntad de la persona denunciante en cuanto a las acciones que decida realizar, sin perjuicio que la Universidad pueda iniciar una investigación interna ante la gravedad de los presuntos hechos, tomando las medidas de protección que estime necesarias y velando por la integridad de los miembros de la comunidad universitaria.*

ARTÍCULO 5° ENFOQUES DEL REGLAMENTO

- 1. ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS:** Busca promover la promoción y protección de estos derechos, guiándose por las normas internacionales establecidas y ratificadas por el Estado de Chile, con un especial énfasis en comunidades vulnerables como son las mujeres, las personas con y en situación de discapacidad, y la comunidad LGBTQ+.
- 2. ENFOQUE FEMINISTA:** Tiene como principal objetivo transformar las situaciones de desigualdad, subordinación, explotación y opresión de las mujeres y lo femenino, con el fin de constituir una sociedad en la que no existan las discriminaciones por razón de sexo o género y otras vinculadas como clase y etnia.
- 3. ENFOQUE DE GÉNERO:** Sobre la base de los principios de igualdad y diferenciación, busca resguardar en todos los integrantes de la comunidad, independiente de su sexo, identidad de género y orientación sexual, el derecho a ser tratados con el mismo respeto y valoración en las distintas esferas de la vida universitaria. A través de la práctica pedagógica y de las múltiples interacciones que se desarrollan en el contexto universitario, se promueven condiciones de equidad que se manifiestan tanto en el discurso como en las actitudes y la acción educativa. En este sentido, involucra la revisión, erradicación de las prácticas institucionales y cualquier tipo de discriminación que atente contra la dignidad de las personas, generando mecanismos de acción afirmativa que, sustentados en el reconocimiento de las diferencias de sexo, identidades de género, orientación sexual y sus particulares características y necesidades, fomenten la igualdad de condiciones para su pleno desarrollo e inclusión social, educativa y académica.
- 4. ENFOQUE DE INTERCULTURALIDAD:** Es un elemento esencial e indisoluble de una educación inclusiva, implica una comunicación entre los grupos sociales y culturalmente distintos que conforman la comunidad y que conduce a un proceso de constante transformación, interacción, diálogo y aprendizaje de los diferentes saberes culturales, en el marco del respeto a la dignidad de las personas y colectivos. Desde esta perspectiva, la comunidad universitaria debe contribuir al diálogo entre culturas y saberes en una relación simétrica y de reciprocidad, haciendo propio en su accionar estos principios.
- 5. ENFOQUE DE INTERSECCIONALIDAD:** La interseccionalidad es una herramienta de análisis integral de derechos que pone el acento en la existencia de condiciones múltiples que se entrecruzan en una misma persona como sexo, el género, etnia, raza, clase social, discapacidad, orientación sexual, religión, casta, edad, nacionalidad, entre otros ejes de identidad, y cómo esto afecta el acceso igualitario a derechos y oportunidades de aquellas personas que se hallen en el entrecruce de dos o más categorías.

ARTÍCULO 6° CATEGORIZACIÓN DE CONDUCTAS QUE SANCIONA EL REGLAMENTO.

1. VIOLENCIA DE GÉNERO: Cualquier acción conducta, basada en el sexo, orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, emocional o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado. La violencia puede ser física o psicológica y emocional.

Constituyen hechos de violencia de género las siguientes:

1.1 VIOLENCIA FÍSICA: Todo tipo de agresión que tiene impacto directo en el cuerpo de la víctima, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones en el contexto de violencia de género.

RECTORÍA

Constituyen hechos de violencia física en el contexto de violencia de género, entre otras conductas, las siguientes:

- a) Zamarreos;
- b) Tirones de pelo;
- c) Pellizcos;
- d) Apretones
- e) Golpes de puños o pies;
- f) Golpes con objetos contundentes;
- g) Cachetadas;
- h) Rasguños;
- i) Quemaduras;
- j) Mordiscos;
- k) Tirar o lanzar objetos hacia la persona.

1.2 VIOLENCIA PSICOLÓGICA: *Toda conducta directa o indirecta que ocasione daño emocional, disminuya el autoestima, perjudique o perturbe el sano desarrollo personal; ya sea que esta conducta sea verbal o no verbal, que produzca desvalorización o sufrimiento, mediante amenazas, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, y cualquier alteración en su salud que se desencadene en la distorsión del concepto de sí misma, del valor como persona, de la visión del mundo o de las propias capacidades afectivas, ejercidas en cualquier tipo de relación.*

Constituyen hechos de violencia psicológica en el contexto de violencia de género, entre otras conductas, las siguientes:

- a) Amenazar con disminución de remuneraciones, cambio de lugar de trabajo, cambio de funciones a cambio de favores sexuales.
- b) Exigir aumento de notas o pasar de curso a cambio de favores sexuales.
- c) Insultar o humillar de forma verbal, ya sea una vez o de forma reiterada.
- d) Menoscar en contexto de clases frente al curso.
- e) Amenazar con divulgar o difundir imágenes, fotografías o conversaciones de índole íntima.

1.3 VIOLENCIA SEXUAL: *Por violencia sexual se comprenderá todas aquellas conductas, palabras o gestos de connotación sexual dirigidos a una o más personas que sea parte de la comunidad Universitaria UCEN, que no haya consentido en ella y que atente contra su integridad psicológica, emocional y/o física.*

Constituyen hechos de violencia sexual en el contexto de violencia de género, entre otras conductas, las siguientes:

A. ACOSO SEXUAL: *Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.*

Constituyen acoso sexual, entre otras, las siguientes conductas:

- a. Piropos, gestos obscenos, silbidos o miradas;
- b. Observaciones sugerentes y/o desagradables de carácter sexual;
- c. Comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona



- y abusos verbales deliberados de contenido sexual;*
- d. Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona;*
 - e. Bromas sexuales;*
 - f. Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales o la vida sexual de las personas;*
 - g. Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;*
 - h. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas sexuales, aunque la persona receptora de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;*
 - i. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales;*
 - j. Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo, la conservación del puesto de trabajo o aprobación de cátedras;*
 - k. Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo;*
 - l. Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona;*
 - m. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;*
 - n. Agresiones físicas de carácter sexual.*
 - o. Acariciar en contra de la voluntad de la persona;*
 - p. desnudarse total o parcialmente frente a otros;*
 - q. Seguir a otra persona con intención intimidatoria.*

B. ACOSO SEXISTA O POR RAZÓN DE SEXO, GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL:

Toda conducta o actitud, gestual o verbal, que tenga relación o como causa los estereotipos o prejuicios asociados al sexo, identidad de género u orientación sexual, que atentan contra la dignidad y crean un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo, de sus condiciones de trabajo o estudio, y que se da sin que necesariamente medie intencionalidad sexual de la parte agresora.

Constituyen hechos de acoso sexista, entre otras conductas, las siguientes:

- a. Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona basadas en estereotipos y/o roles de género;*
- b. Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo, identidad de género o expresión de género;*
- c. Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la orientación sexual;*
- d. Utilizar humor sexista;*
- e. Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función del sexo, la identidad de género o la orientación sexual de la persona;*
- f. Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada basadas en estereotipos y/o roles de género;*
- g. Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su la identidad de género o la orientación sexual de la persona;*
- h. Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, entre otros) a una persona en función de la identidad de género o la*

- orientación sexual de la persona;*
- i. Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad o paternidad;*
 - j. Denegar a causa del sexo, la identidad de género o la orientación sexual de la persona permisos o licencias a las que tiene derecho;*
 - k. Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de su sexo la identidad de género o la orientación sexual de la persona;*
 - l. Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo, la identidad de género o la orientación sexual de la persona;*
 - m. Obligar a la realización, de actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios sexistas.*

2. DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA SIN JUSTIFICACIÓN RAZONABLE: *Cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, que no encuentra una justificación razonable, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, especialmente cuando estén basadas en motivos de etnia, nacionalidad, clase, idioma, ideología u opinión política, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, edad, estado civil, filiación, enfermedad o discapacidad, entre otras.*

Constituyen hechos de discriminación arbitraria sin justificación razonable, entre otras conductas, las siguientes:

- a. La diferencia de brecha salarial basada en parámetros subjetivos y no en idoneidad, capacidad, producción y responsabilidad.*
- b. Comentarios que busquen acentuar diferencias en torno a la situación económica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la apariencia personal, el estado civil, enfermedad o situación de discapacidad, la raza o etnia, y la edad.*
- c. Rechazar o excluir a personas de espacios, por sus características personales.*

3. DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO: *Toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.*

Constituyen hechos de discriminación de género, entre otras conductas, las siguientes:

- a. La diferencia notoria de brecha salarial de género basada en parámetros subjetivos y no en idoneidad, capacidad, producción y responsabilidad;*
- b. Discriminar por orientación sexual, expresión de género o sexo;*
- c. Requerir información acerca de la orientación sexual, expresión de género o sexo;*
- d. Trato desfavorable por motivos de embarazo o salud de la madre;*
- e. Falta de oportunidades por motivos de orientación sexual, expresión de género o sexo;*
- f. Privar a una persona de beneficios por motivos de orientación sexual, expresión de género o sexo.*

RECTORÍA

- 4. REPRESALIAS:** *Se considera toda conducta u acto de hostilidad que atente contra la persona denunciada por parte del denunciante, como una forma de venganza o amenaza. Es decir, es todo accionar discriminatorio, acosador, hostigador, violento, entre otros, de la persona denunciada en contra del denunciante, víctima y/o sus testigos, producto del inicio de un proceso sancionatorio.*

Constituyen represalias, entre otras conductas, las siguientes:

- a. Amenazas públicas o privadas que atenten a la seguridad física o psicológica de la persona denunciante, víctima y/o sus testigos;*
- b. Insultos directos realizados a la persona denunciante, víctima y/o sus testigos;*
- c. Agresiones físicas realizados a la persona denunciante, víctima y/o sus testigos;*
- d. El accionar discriminatorio, acosador, hostigador, violento, entre otros, de la persona denunciada en contra del denunciante, víctima y/o sus testigos, producto del inicio de un proceso sancionatorio.*

III. DEL PROCEDIMIENTO Y ENTIDADES

ARTÍCULO 7° UNIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Existirá una Unidad de Género y Diversidad a nivel central, cuya jefatura estará en Santiago. En el caso de Sede Coquimbo existirá una encargada de la Unidad, dependiente de Santiago. La Unidad de Género, a su vez, dependerá de la Vicerrectoría Académica. El personal de la Unidad deberá estar capacitado en derechos humanos y perspectiva de género.

Las funciones de la Unidad serán:

- a. Responsables de la implementación de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia de género y discriminación.*
- b. Receptoras de las denuncias acorde a este Reglamento.*
- c. Efectuar primera acogida e intervención en crisis a presuntas víctimas.*
- d. Evaluar la admisibilidad de las denuncias mediante resolución y citar, en los casos correspondientes, a una audiencia con la Comisión Resolutiva para la implementación de medidas de protección.*
- e. Notificar a la Comisión Investigadora de las denuncias admisibles.*
- f. Evaluar las necesidades de apoyo interdisciplinario para denunciantes y/o víctimas.*
- g. Gestionar y asegurar que se otorgue el apoyo interdisciplinario requerido.*
- h. Proporcionar el apoyo psicológico a las(os) intervinientes que lo requieran.*
- i. Derivar a orientación jurídica y velar por su cumplimiento.*
- j. Promover la difusión del Reglamento ante los distintos miembros de la universidad, facultades y sedes, mediante charlas, talleres, seminarios, entre otros.*
- k. Proponer los lineamientos de una política de género y no discriminación a seguir por la Universidad al Rector.*
- l. Promover cambios culturales de relación basados en el buen trato y respeto.*
- m. Todas aquellas que la ley o la autoridad universitaria correspondiente les encargue.*

ARTÍCULO 8° LA COMISIÓN INVESTIGADORA

Cada Sede tendrá su propia Comisión Investigadora. En el caso de Santiago, estará

RECTORÍA

conformada por un abogado/a de la Fiscalía y un/a Psicólogo/a de la Escuela de Psicología y Terapia Ocupacional y sus respectivos suplentes. En el caso de la Sede La Serena, el/la abogado/a será de la Escuela de Derecho y Trabajo Social.

La Comisión deberá estar compuesta por personal debidamente capacitado en derechos humanos, perspectiva de género u otra materia afín.

Si alguno de los miembros de la Comisión Investigadora designada presenta circunstancias que afecten su imparcialidad, deberá ponerlas en conocimiento de la Unidad de Género correspondiente, a fin que establezca su inhabilidad para el caso en particular y se notifique a su suplente. El plazo para entregar esta información es de dos días desde que tome conocimiento de la causa.

ARTÍCULO 9° DE LA INVESTIGACIÓN

Recibida la denuncia por la Unidad de Género, se revisará si la misma cumple los requisitos formales del artículo 11° de este Reglamento. En caso de ser declarada admisible, se notificará mediante correo electrónico a la Comisión Investigadora para que dé inicio a la investigación.

La Comisión Investigadora efectuará las acciones que estime pertinentes para un acabado conocimiento y esclarecimiento de los hechos, tales como tomar declaraciones testimoniales, requerir prueba documental, videos, entre otros. No existirá limitación de pruebas, salvo aquellas que infrinjan garantías constitucionales o hayan sido obtenidas mediante medios ilícitos. En el caso de los testigos, se entenderán válidamente citados a declarar mediante la notificación por correo electrónico institucional o personal. Los antecedentes aportados o medios de prueba se recepcionarán a través de un correo electrónico que dispondrá la Comisión Investigadora. Las declaraciones se tomarán preferentemente por medios telemáticos.

Respecto de la parte denunciante, en casos fundados, se citará a prestar declaración para aclarar, complementar o adicionar la denuncia.

En el caso de tomar declaraciones y realizar diligencias testimoniales se deberá grabar la declaración, informando previamente al declarante o testigo y solicitando su autorización para ello. Esta declaración sólo podrá utilizarse por las Comisiones para aclarar algún punto de la declaración. No se entregará esta grabación a las partes ni testigos, solo se dará copia en papel de la declaración. En casos debidamente fundados, la parte podrá escuchar, en presencia de la Comisión Investigadora, esta grabación.

La investigación durará 25 días. Serán inhábiles para efecto de este procedimiento los feriados, recesos universitarios y los fines de semana.

Al finalizar la investigación, la Comisión Investigadora elaborará un informe en que conste la denuncia y los antecedentes probatorios recabados, así como las conclusiones y si se elevan o no cargos.

Dicho informe deberá ser remitido a las partes y considerará los siguientes antecedentes: copia de la denuncia, de la notificación que declara admisible la denuncia por parte de la Unidad de Género, si se aplicaron medidas de protección y de la prueba acompañada por la parte denunciante, además de todos los antecedentes recabados en la etapa investigativa. Dicha notificación se efectuará mediante correo electrónico institucional, o en su defecto personal debiendo quedar registro por escrito.

En el caso del denunciado, podrá realizar por escrito las alegaciones, observaciones o defensas que estimen pertinentes, agregar información, contradecir la prueba aportada, aportar prueba y contra argumentar en un plazo de 5 días.

RECTORÍA

La parte denunciante también podrá realizar por escrito las alegaciones y observaciones que estime pertinentes en el plazo de 5 días.

El informe y la defensa escrita posteriores de las partes, si existiesen, serán expuestos en ante la Comisión Resolutiva, a más tardar dentro de los siguientes cinco días de recibidos los descargos y alegaciones. Al finalizar la reunión serán remitidos todos los antecedentes mediante correo electrónico a la Comisión Resolutiva.

ARTÍCULO 10° LA COMISIÓN RESOLUTIVA

Estará conformada por una abogada/o de la Facultad de Derecho y Trabajo Social, un/a miembro de los académicos perteneciente al área de las ciencias sociales o de la salud, un miembro de los/las estudiantes y un/a funcionaria/o, así como sus suplentes. Deberá existir un criterio de paridad.

Todos los anteriores serán previamente elegidas/os mediante concurso público interno de la Vicerrectoría Académica por un período bianual. Los/las postulantes deberán contar con, a lo menos, un diplomado en materias de Derechos Humanos, perspectiva de Género u otra materia afín.

En el plazo de 10 días desde la audiencia del párrafo final del artículo anterior o desde la medida indicada en el párrafo siguiente, la Comisión Resolutiva resolverá de acuerdo a

la información proporcionada y los antecedentes contenidos en la carpeta de investigación, notificando a las partes mediante correo electrónico. La Comisión Resolutiva funcionará con a lo menos tres integrantes.

En caso de imposibilidad para establecer esta Comisión, el Vicerrector Académico podrá nombrar a uno o más académicos de la Universidad para completar los cupos vacantes, resguardando que se cumpla el criterio de formación de Derechos Humanos y Perspectiva de género.

En ningún caso podrán tomar parte en la decisión aquellos integrantes que no hayan concurrido a la sesión referida anteriormente.

La decisión deberá ser tomada por mayoría simple de los miembros del Comité.

De ser necesaria la incorporación de otro medio de prueba, la Comisión Resolutiva podrá decretar una medida para mejor resolver, en cuyo caso deberá fundar su determinación e indicar en forma precisa la diligencia probatoria que se pide a la Comisión Investigadora.

La decisión de la Comisión Resolutiva deberá ser fundada, desestimando la denuncia o estableciendo la responsabilidad del denunciado/a. La resolución dará cuenta de los elementos de convicción alcanzados, para lo cual evaluará los elementos probatorios de acuerdo a las reglas de la sana crítica.

En el caso de existir alguna causal de inhabilidad el/la afectado debe dar cuenta de esta circunstancia a la Comisión e inhibirse de seguir conociendo la causa. En caso de ser planteada por alguna de las partes una recusación, deberán ser hechas valer en la primera oportunidad o, en su defecto, cuando haya tomado conocimiento de ellas y tomará su lugar el respectivo suplente.

ARTÍCULO 11° CONTENIDOS DE LA DENUNCIA

La denuncia deberá contener:

- 1. Nombre completo y cédula de identidad del/a denunciante.*
- 2. Correo institucional y teléfono del/a denunciante.*
- 3. Identificación del/la denunciado/a.*
- 4. Descripción de lugar, fecha y horarios en que tuvieron lugar los hechos denunciados.*
- 5. Nombre completo de la víctima, en caso de ser diferente al denunciante.*
- 6. Nombre completo y correos de los testigos, si los hubiere.*
- 7. Entrega de antecedentes que respalden lo denunciado.*

La Unidad de Género podrá admitir una denuncia, aun cuando no reúna los requisitos aquí enumerados, en circunstancias calificadas y debidamente fundadas.

ARTÍCULO 12° PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIA INTERNA

Toda persona que tome conocimiento de un hecho de los señalados en el Reglamento, podrá realizar la denuncia de manera online, a través de la página web de la Universidad.

Las denuncias que se presenten deberán ser analizadas en su admisibilidad para decidir si procede o no abrir un proceso de investigación. Si, una vez abierto el caso, se determina que la denuncia adolecía de manifiesta falta de fundamento, ese hecho podrá dar sustento a abrir un proceso en contra de quien la presentó, para lo cual la Comisión Resolutiva lo remitirá para ser visto ante el Comité de Ética.

Cuando se tome conocimiento de un hecho motivo de denuncia y la víctima exprese su intención de no participar del proceso de investigación, se deberá respetar su decisión. No obstante, la Universidad podrá llevar adelante una investigación interna que busque el esclarecimiento de los presuntos hechos, evitando la impunidad de los agresores y adoptando en su caso medidas de protección cuando ello resulte pertinente.

ARTÍCULO 13° DE LA PRESCRIPCIÓN

El plazo máximo para realizar una denuncia será de 3 años desde ocurridos los hechos objeto de la misma.

ARTÍCULO 14° DE LAS NOTIFICACIONES Y REGISTRO DE ACTUACIONES

Las notificaciones a los intervinientes del Reglamento se realizarán mediante correo electrónico institucional, o en su defecto personal. Toda actuación que se realice deberá contemplar un registro por escrito.

ARTÍCULO 15° DEL RECURSO DE APELACIÓN

Procederá el recurso de apelación para aquella de las partes que la resolución le cause algún agravio, o no se encuentre conforme, para ser resuelto por el Rector. El plazo para presentar este recurso será de 5 días desde la notificación de la resolución por parte de la Comisión Resolutiva. El recurso se debe presentar por escrito ante la misma Comisión con fundamentos y nuevos medios de prueba, si los tuviese, quienes deberán tramitar la entrega al Rector de forma inmediata, a fin que éste pueda resolver.

El recurso de apelación deberá ser resuelto en el plazo de 10 días a contar de la recepción del documento por parte del Rector. El Rector podrá solicitar un informe a un experto en género, diversidad o derechos humanos, así como al Fiscal de la Universidad, previo a resolver. Contra la resolución que dicte el Rector no procederá recurso alguno. La Resolución del Rector deberá remitirse a la Comisión Resolutiva y a la Unidad de Género. Corresponderá a la Comisión Resolutiva la notificación a las partes y a las unidades encargadas de ejecutarlas.

Las sanciones establecidas en el fallo de la Comisión Resolutiva, en caso de no haber interpuesto recursos, o por el Rector, en caso de haber deducido recurso de apelación, deberán ejecutarse a partir del sexto día siguiente a la notificación de la resolución que las decreta.

ARTÍCULO 16° DE LA MEDIACIÓN

Se entenderá por mecanismos colaborativos, aquellos que proporcionan a las partes un espacio protegido para gestionar de forma participativa el conflicto que los afecta, para la búsqueda de soluciones que permitan aclarar la situación vivida, la responsabilidad por el daño causado y la reparación de sus efectos. Se entiende por reparación; cualquier medida, material, moral o simbólica, acordada entre las partes.

RECTORÍA

Antes de iniciar la investigación, la Comisión Investigadora podrá proponer a las partes mediación. En caso de ser aceptada por ambas partes en forma libre y espontánea, la Clínica Jurídica de la Universidad Central será la entidad encargada de llevar a cabo dicho procedimiento, velando porque éste aclare la situación vivida, y permita la reparación del afectada/o.

En caso de que las partes arriben a un acuerdo y este sea aprobado por la Clínica Jurídica, ésta podrá informar de las posibilidades de reparación que tengan por objeto superar los factores estructurales y/o administrativos que contribuyeron a originar el conflicto.

En el caso de frustrarse la mediación, la Clínica Jurídica procederá a levantar el acta respectiva la que notificará a la Comisión Investigadora, con el objeto de continuar con la investigación.

En el caso de existir incumplimiento de la mediación, la parte agraviada notificará directamente a la Comisión Investigadora para continuar con el procedimiento y la investigación, acorde a este Reglamento.

ARTÍCULO 17° MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Junto con la admisibilidad, la Unidad de Género y Diversidad, en casos graves y calificados, a fin de proteger a las partes, especialmente a la víctima, y minimizar los impactos de las conductas denunciadas durante el procedimiento, deberá citar a una audiencia para que la Comisión Resolutiva dicte algunas de las siguientes medidas, que, en el caso de los alumnos, serán:

- a) La suspensión de funciones de la persona denunciada por acoso sexual, violencia de género o discriminación.*
- b) La inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, respecto de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género.*
- c) La prohibición de contacto entre las partes involucradas.*
- d) Adecuaciones curriculares.*
- e) Reubicación de curso, sección o cursos online.*
- f) La suspensión de la condición de estudiante de la persona denunciada por acoso sexual, violencia de género o discriminación, en casos excepcionales y debidamente fundados.*

En el caso de funcionarios/as, las medidas de protección serán aplicadas por el empleador, a sugerencia de la Comisión Resolutiva, en la medida que se contemplen tanto en el presente Reglamento como en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que serán:

- a) La suspensión de funciones de la persona denunciada por acoso sexual, violencia de género o discriminación.*
- b) La inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, respecto de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género.*
- c) La prohibición de contacto entre las partes involucradas.*
- d) Adecuaciones laborales.*
- e) La realización de funciones mediante modalidad de teletrabajo.*

Para aquellos miembros de la comunidad universitaria, que han sido víctimas de violencia de género y/o discriminación por un/a externo(a) que preste servicios de forma permanente, se prohibirá el ingreso de éste(a) y/o se adoptará otra medida de resguardo.

ARTÍCULO 18° DE LAS AGRAVANTES

Serán agravantes de la conducta contraria a este Reglamento:

1. *Reincidencia.*
2. *Realización de la conducta en más de una persona.*
3. *Que el hecho haya sido cometido por más de una persona.*
4. *Abuso de superioridad jerárquica.*
5. *Actuar con premeditación y/o alevosía.*
6. *Aprovechamiento de la especial vulnerabilidad de la persona que disminuya sus capacidades de tomar decisiones, tales como, estado de sueño profundo, bajo la influencia de alcohol y/o drogas.*
7. *Uso de la fuerza, intimidación y/o amenazas como forma de amedrentamiento hacia denunciantes, víctimas, testigos y/o a algún/a integrante de la Unidad de Género y Diversidad y sus Comisiones.*

ARTÍCULO 19° DE LAS ATENUANTES

Serán atenuantes de la conducta contraria a este Reglamento:

1. *La aceptación de responsabilidad.*
2. *Reconocimiento del daño causado.*
3. *La entrega de disculpas escritas, ya sea públicas o privadas.*
4. *Colaboración sustancial con la investigación.*

TÍTULO IV DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 20° SANCIONES PARA ESTUDIANTES

Todas las conductas reguladas por el presente Reglamento serán sancionadas conforme al siguiente catálogo, acorde a las circunstancias, proporcionalidad y gravedad de las mismas, teniendo presentes las atenuantes y agravantes aplicables a cada caso:

1. *Amonestación por escrito.*
2. *Emisión de disculpas públicas o privadas.*
3. *Prohibición de ejercer roles de representatividad, por un período máximo de duración de la carrera.*
4. *Prohibición de ejercer rol de ayudantía en cualquier carrera de la universidad, por un período máximo de duración de la carrera.*
5. *Pérdida de beneficios universitarios internos (becas, premios, entre otros), por un período máximo de duración de la carrera.*
6. *Participar de alguna de las actividades de la Unidad de Género y Diversidad o de la Universidad, establecidas por la Comisión Resolutiva.*
7. *Reubicación de curso o sección, para impedir la asistencia conjunta a una clase con el/la denunciado/a, por un período máximo de un semestre.*
8. *Prohibición de contacto por un periodo de hasta dos semestres.*
9. *Suspensión por un semestre.*

RECTORÍA

Serán consideradas especialmente graves las siguientes conductas, que, además de las sanciones ya señaladas, se podrán sancionar con la suspensión por dos semestres o la expulsión del estudiante:

- 1. VIOLENCIA DE GÉNERO:** artículo 6° letras e) Golpes de puños y pies; y letra f) Golpes con objetos contundentes.
- 2. VIOLENCIA PSICOLÓGICA:** artículo 6° letras a) amenazar con disminución de remuneraciones, cambio de lugar de trabajo, cambio de funciones a cambio de favores sexuales; y letra b) Exigir aumento de notas o pasar de curso a cambio de favores sexuales.
- 3. VIOLENCIA SEXUAL:**
 - A. ACOSO SEXUAL:** artículo 6° letras l) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo, la conservación del puesto de trabajo o aprobación de cátedras; n) Agresiones físicas de carácter sexual; p) Acariciar en contra de la voluntad de la persona; y r) Desnudarse total o parcialmente frente a otros.
 - B. ACOSO SEXISTA O POR RAZÓN DE SEXO, GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL:** artículo 6° letras a) Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona basadas en estereotipos y/o roles de género; b) Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo, identidad de género o expresión de género; c) Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la orientación sexual; l) Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo, la identidad de género o la orientación sexual de la persona.

ARTÍCULO 21° SANCIONES PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE

Las sanciones deberán ser impuestas por el Rector, ya sea por resolver el recurso de apelación o, sin que exista dicho recurso, a proposición de la Comisión Resolutiva.

Las sanciones son aquellas establecidas en el Código del Trabajo y en la Ley de Acoso Sexual en las Universidades, que serán reguladas tanto en nuestro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, como en el presente Reglamento acorde a las circunstancias, proporcionalidad y gravedad de las mismas, teniendo presentes las atenuantes y agravantes aplicables a cada caso:

1. Amonestación verbal o escrita.
2. Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria.
3. Prohibición de ejercer roles de representatividad.
4. Capacitación en género, diversidad y materias afines.
5. Disculpas públicas o privadas.
6. Prohibición de contacto entre las partes.
7. Adecuaciones laborales.
8. Despido o no renovación de contrato de prestación de servicios a honorarios.

ARTÍCULO 22° DEL CUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES

Si la víctima denuncia el incumplimiento de la sanción impuesta ante la Comisión Resolutiva, se pedirá informe al infractor, y con las pruebas presentadas se podrá imponer una sanción más gravosa, de acuerdo con el mérito de los antecedentes y su vinculación con la Universidad.

Esta sanción podrá ser apelada en los términos del artículo 15°.

ARTICULO 23° DE LAS MEDIDAS DE REPARACIÓN

Se entenderá aquellas acciones por las cuales se minimiza los impactos del acoso sexual, violencia de género y la discriminación, a través del restablecimiento de su dignidad, autonomía, libertad o igualdad de género, junto con restaurar un ambiente seguro y libre de estos hechos y comportamientos para la comunidad universitaria.

Serán consideradas medidas de reparación, entre otras, las siguientes:

- 1. La aceptación de responsabilidad y/o reconocimiento del daño causado.*
- 2. La entrega de disculpas escritas privadas o públicas.*
- 3. La Universidad brindará acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que esta retome sus actividades de manera similar a su situación similar a la original.*
- 4. Estrategias de intervención tendientes a reestablecer el entorno en que se encontraba la víctima antes de los hechos.*
- 5. Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia de género y discriminación en la institución, ya sea relacionada con la persona agresora en particular o de modo preventivo general.*

Las medidas de reparación podrán ser acordadas entre el responsable y la víctima, o bien, decretarse por la Comisión Resolutiva o el Rector, en la decisión final que resuelva el procedimiento iniciado a raíz de este Reglamento.

ARTÍCULO 24° MEDIDAS DE APOYO PARA LAS VÍCTIMAS:

La Unidad de Género y Diversidad deberá:

- 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 a la víctima 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 víctima acceso a una adecuada asesoría jurídica, que le permita conocer y defender sus derechos.*
- 4. Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención para las víctimas y la comunidad educativa afectada.*

Para lo anterior, la Unidad podrá realizar acciones de vinculación y coordinación necesarias, con programas o instituciones externas o internas, sean públicas o privadas.

EVALUACIÓN PERIÓDICA DEL REGLAMENTO:

El Reglamento será evaluado de forma bianual considerando los siguientes criterios: cumplimiento de objetivos, dificultades, indicaciones de las comisiones y cumplimiento de plazos.

Elaboración de informe de síntesis con las causas investigadas y resueltas durante cada periodo anual, quedando a disposición en el informe de gestión de la Vicerrectoría Académica.

Las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia de género y discriminación serán evaluados y modificados en procedimientos de carácter participativo, que aseguren paridad de género y la representación equilibrada de sus distintos estamentos.

ARTICULO FINAL: Supletoriedad.

En aquellas materias no reguladas por este Reglamento, y siempre que resulte aplicable de acuerdo con su naturaleza, serán aplicables las disposiciones contenidas en el

RECTORÍA

Reglamento de Vida y Convivencia Estudiantil y el Reglamento para la aplicación del Código de Ética, respectivamente.

2° Déjese sin efecto el Protocolo de Género y Actuación Ante Todo Tipo de Agresión y/o Discriminación de la Universidad Central de Chile. Los procedimientos que a la fecha de su promulgación hayan comenzado conforme al Protocolo vigente, seguirán tramitándose íntegramente de acuerdo a sus reglas, hasta su terminación.

Anótese y comuníquese.


UNIVERSIDAD CENTRAL DE CHILE
SECRETARIO GENERAL
SANTIAGO CHILE

NEFTALÍ CARABANTES HERNÁNDEZ
SECRETARIO GENERAL


UNIVERSIDAD CENTRAL
RECTOR
SANTIAGO CHILE

SANTIAGO GONZÁLEZ LARRAÍN
RECTOR


ARI/JPC/cmr HA

c.c.: Junta Directiva – Rectoría – Secretaría General – Fiscalía – Contraloría – Vicerrectorías – Facultades y Escuelas – Sede Región de Coquimbo - Dirección General Académica – Dirección de Comunicaciones Corporativa – Dirección de Aseguramiento de la Calidad – Dirección de Recursos Humanos – Relaciones Internacionales – Archivo.