



RESOLUCIÓN N°7470

MAT.: PROMULGA ACUERDO DE LA JUNTA DIRECTIVA QUE APRUEBA REGLAMENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE CHILE.

Santiago, 28 de octubre de 2025.

CONSIDERANDO:

- 1º Que la elaboración de este Reglamento se ha realizado considerando un marco jurídico integral, que regula de manera específica el acoso sexual, la violencia de género y la discriminación en el ámbito de la educación superior, con enfoque de género, interseccionalidad y derechos humanos, promoviendo un entorno seguro y libre de violencia y discriminación para toda la comunidad universitaria, asegurando un enfoque integrado y sistemático para prevenir y abordar estas situaciones.
- 2º Que la Universidad Central de Chile mantiene un compromiso institucional con la igualdad de género, la diversidad, la inclusión y la protección integral de su comunidad, actualizando y unificando los instrumentos existentes (protocolos, políticas y modelos de prevención) en el marco de las atribuciones conferidas por el Estatuto Orgánico de la Corporación.

VISTOS:

- 1º La Resolución N°1129/2019, de fecha 11 de marzo de 2019, que crea la Unidad de Género y Diversidad, y aprueba el Protocolo de Género y Actuación ante todo tipo de agresión y/o discriminación, dependiente de la Dirección de Apoyo y Vida Estudiantil (DAVE) de la Vicerrectoría Académica.
- 2º La Resolución N°5234/2022, de fecha 14 de septiembre de 2022, que promulga acuerdo de la H. Junta Directiva que aprueba la Política Integral contra el acoso sexual, violencia y discriminación de la Universidad Central de Chile.
- 3º La Resolución N°5235/2022, de fecha 14 de septiembre de 2022, que 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.
- 4º La Resolución N°5276/2022, de fecha 14 de septiembre de 2022, que promulga acuerdo de la H. Junta Directiva que aprueba el Modelo de Prevención del acoso sexual, violencia y discriminación en la Universidad Central de Chile.
- 5º El Acuerdo N°2, adoptado por la Junta Directiva en Sesión Ordinaria N°844, de fecha 01 de octubre de 2025, que aprueba en forma unánime el nuevo Reglamento de actuación ante situaciones de acoso sexual, violencia de género y discriminación de la Universidad Central de Chile.
- 6º Las atribuciones contenidas en el Estatuto Orgánico de la Corporación.



Universidad
Central

SECRETARÍA GENERAL

RESUELVO:

- 1º *Promulgase el Acuerdo N°2, adoptado por la Junta Directiva en Sesión Ordinaria N°844, de fecha 01 de octubre de 2025, que acuerda aprobar en forma unánime el nuevo Reglamento de actuación ante situaciones de acoso sexual, violencia de género y discriminación de la Universidad Central de Chile, cuyo texto se anexa a la presente Resolución*
- 2º *Déjese sin efecto la Resolución N°5235/2022, de fecha 14 de septiembre de 2022, que 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.*
- 3º *La presente Resolución entrará en vigor al momento de su promulgación.*

Anótese, Comuníquese y Archívese.



NCH/JGS/FIE/ngl

c.c.: Junta Directiva - Rectoría - Secretaría General - Fiscalía - Contraloría - Vicerrectorías - Facultades y Carreras - Sede Región de Coquimbo - Dirección de Gestión de la Docencia - Dirección de Desarrollo Académico - Dirección de Comunicaciones Corporativas - Dirección de Aseguramiento de la Calidad - Dirección de Admisión - Archivo.



REGLAMENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN

TÍTULO PRELIMINAR

Para la elaboración de este reglamento, se ha considerado un marco jurídico exhaustivo, que incluye normas de Derecho internacional de los Derechos Humanos y normativas nacionales, regulando de manera específica el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y la discriminación arbitraria en el ámbito de la educación superior, con enfoque de género, interseccionalidad y derechos humanos. Este marco garantiza la promoción, prevención, protección y sanción por vulneración de derechos fundamentales a toda la comunidad universitaria, buscando establecer un entorno seguro y libre de violencia y discriminación.

1. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW"

Convención del año 1989, ratificada por Chile en octubre de 1996, 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 (CEDAW, 1979, art. 1). Esta convención subraya la necesidad de medidas para erradicar toda forma de discriminación de género y promover la igualdad.

2. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belém do Pará"

La Convención de Belém do Pará, ratificada por Chile, dispone que la violencia contra la mujer incluye "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" (Organización de los Estados Americanos [OEA], 1994, art. 1). 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" (OEA, 1994, art. 2, letra (a)); 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" (OEA, 1994, art. 2, letra (b)); y "que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra" (OEA, 1994, art. 2, letra (c)).

3. Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del Ministerio de Educación que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 20.370 con las normas no derogadas del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2005

La Ley General de Educación establece el derecho que tienen los/as estudiantes "a no ser discriminados arbitrariamente", a estudiar en un ambiente 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".

4. La Ley que establece normas para garantizar la igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad en Chile (Ley N° 20.422)

Define la discapacidad desde un enfoque de derechos humanos. Crea el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) y el Registro Nacional de la Discapacidad (RND). Establece principios como la vida independiente, la accesibilidad universal, el diseño universal, la intersectorialidad, la participación y el diálogo social. Impone al Estado el deber de promover y garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. Establece medidas contra la discriminación, como exigencias de accesibilidad, ajustes necesarios y prevención de acoso.

5. Ley que establece medidas contra la discriminación (Ley N° 20.609)

El artículo 2º de la ley en comento 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".

6. Ley Educación Superior (Ley N° 21.091)

La Ley de Educación Superior, expresa que se promoverá la inclusión de los/las estudiantes en las instituciones de educación superior, velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria.

7. Ley que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género (Ley N° 21.120)

La Ley N° 21.120 establece el derecho al reconocimiento y protección de la identidad de género, permitiendo que las personas vivan conforme a su convicción interna de género sin restricciones externas injustificadas, 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. Este derecho es esencial para el libre desarrollo y la expresión de género en el ámbito educativo, promoviendo un ambiente inclusivo y respetuoso de la diversidad.

8. Ley que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior (Ley N° 21.369)

La Ley N° 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, tiene como objetivo promover políticas integrales de prevención, investigación, sanción y erradicación del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en todas las instituciones de educación superior. Esta ley establece que las IES deben implementar



modelos participativos de prevención y sanción, con la finalidad de construir espacios académicos seguros y libres de estas conductas. Además, reconoce el derecho de toda persona a desenvolverse en un ambiente libre de acoso, violencia y discriminación de género.

CAPÍTULO I NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 1º DEL OBJETO DEL REGLAMENTO

El presente Reglamento tiene como objeto general investigar y sancionar el acoso sexual, la violencia de género, la discriminación de género y la discriminación arbitraria en la Universidad Central de Chile, promoviendo la protección y reparación del derecho a la integridad física y psíquica, la educación y el trabajo de todos los integrantes de su comunidad educativa.

En especial, busca amparar a quienes han sido víctimas de acoso sexual, violencia de género y discriminación, fomentando espacios seguros y libres de tales conductas, resguardando la integridad y dignidad de las personas, sin distinción de sexo, género, identidad u orientación sexual, y garantizando en todo momento el respeto, derecho a la defensa y al debido proceso.

Los procedimientos establecidos en este Reglamento tendrán como objeto específico: 1) La investigación de presuntas conductas de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación de género y discriminación arbitraria de los cuales se tome conocimiento; 2) La adopción de medidas de protección y/o reparación; 3) El establecimiento de la participación en tales conductas de la o las personas denunciadas, así como sus respectivas responsabilidades disciplinarias y/o académicas.

Sin perjuicio de esta reglamentación, la Universidad Central de Chile dispone, para los y las trabajadores/as con contrato de trabajo, de un modelo de prevención, resguardo y de un procedimiento de investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, acorde a lo establecido por Ley Nº 21.643 (Ley Karin), y regulado dentro del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

ARTÍCULO 2º PRINCIPIOS RECTORES DEL REGLAMENTO

a) Confidencialidad: *Las personas pertenecientes a la Unidad de Género y Diversidad, Secretaría Técnica de Género, la Comisión Resolutiva, Rector y todas las partes involucradas en el proceso de denuncia y resolución (incluyendo personas denunciantes, denunciadas y sus respectivos testigos), tienen la obligación de mantener estricta confidencialidad sobre el contenido de las denuncias y la información relativa al proceso.*

Dicho principio se materializará en la firma de todas las personas que participen en las distintas etapas del procedimiento (primera acogida, investigación, sanción y apelación), de un deber de confidencialidad que constará en el expediente, cuyo incumplimiento dará cabida a una sanción según normativa disciplinaria aplicable a cada estamento, considerándose para todos los efectos como una falta grave.

Esta confidencialidad comprende la prohibición de divulgar detalles del caso por cualquier medio, incluidos redes sociales, aplicaciones de mensajería, correos electrónicos u otras plataformas de comunicación masiva, los detalles de la denuncia, testimonios, evidencias o cualquier aspecto de la investigación.

En el caso que alguna de las personas referidas previamente revele aspectos contenidos en la denuncia y/o investigación, la Secretaría Técnica de Género, la Unidad de Género y Diversidad, las partes involucradas y/o afectadas podrán denunciar al Comité de Ética y/o Tribunal de Convivencia.

Constituirá una excepción a este principio, si los hechos revisten caracteres de delito y la ocurrencia sea dentro de las dependencias de la Universidad, de acuerdo a lo estipulado en el Código Procesal Penal.

Frente a esta situación, se deberá poner en conocimiento de los hechos y antecedentes al Rector o al Fiscal, a fin de interponer la respectiva denuncia ante el Ministerio Público o la institución respectiva, en los casos que corresponda, de conformidad a la ley.

La Universidad, de conformidad al inciso cuarto, del artículo 9º, de la Ley N° 21.369, tramitará la denuncia interna con el procedimiento establecido en este Reglamento en tanto el objeto del presente es esclarecer aquellas conductas que incurran en acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, estableciendo medidas disciplinarias, sin perjuicio de aquellas acciones de carácter penal, administrativo, laboral o civil que pudieran ser procedentes.

b) Debido proceso: Todas las partes contarán con las debidas garantías de un debido proceso, teniendo el derecho a ser oídas, derecho de defensa, a aportar pruebas, contradecir la prueba y a una tramitación en los plazos estipulados en el reglamento, por una Comisión Resolutiva independiente e imparcial, en la sustanciación de cualquier acusación interpuesta o formulada, pudiendo recurrir el resultado de dicho procedimiento ante una instancia superior, garantizando así la justicia del proceso.

c) Diversidad e inclusión: 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 distintos integrantes de la comunidad universitaria, desde un enfoque integral de derechos humanos.

d) Perspectiva / 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.

e) Igualdad de género: La Universidad proscribe toda discriminación arbitraria 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 a las que les es aplicable este Reglamento, protección igual y efectiva.

f) Presunción de inocencia: Toda persona denunciada tiene derecho a la presunción de inocencia hasta que se determine su responsabilidad a través del debido proceso. Las comisiones disciplinarias actuarán de manera imparcial y sin prejuzgar los hechos, evitando cualquier perjuicio a la persona denunciada antes de que concluya el proceso.

g) Proporcionalidad: Las medidas de protección adoptadas por la unidad competente deben ser proporcionales a la gravedad de los hechos y al riesgo a la integridad de la víctima, éstas deben ejecutarse oportunamente. Asimismo, las sanciones disciplinarias deben corresponder a la gravedad de la conducta objeto del reproche, sin que afecten desproporcionadamente los derechos de las partes.

h) Protección a las víctimas: Se garantiza la protección de los derechos de las personas denunciantes y/o víctimas, procurando que no se adopten medidas que agraven su situación. Se adoptarán estrategias en dos dimensiones:

Primero) Se garantiza una adecuada acogida a quienes hayan vivenciado situaciones de acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y la discriminación arbitraria, mediante personal capacitado para ello, buscando evitar la reiteración innecesaria del relato de los hechos e impedir la indagación inapropiada o infructuosa que no aporten elementos para la investigación



y o resolución, 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.

Segundo) Posibilidad de solicitar y establecer medidas de protección adecuadas para salvaguardar la seguridad y el bienestar de las víctimas, acorde a las facultades y recursos de la institución.

CAPÍTULO II DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN, SUJETOS Y CONDUCTAS

ARTÍCULO 3º ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Universidad Central de Chile tiene la potestad de investigar y sancionar conductas constitutivas de acoso sexual, violencia de género, discriminación de género y/o discriminación arbitraria que ocurran en el marco de actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad o por personas vinculadas a ella, 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 la Universidad.

ARTÍCULO 4º SUJETOS DEL REGLAMENTO

Quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, y discriminación arbitraria que sean realizadas o que tengan como destinatarios a personas que sean integrantes de la comunidad de la Universidad Central de Chile. En tal sentido, las conductas o comportamientos realizados por todas aquellas personas que cursen programas de pre y postgrado, desarrolle funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con el quehacer de esta Universidad.

ARTÍCULO 5º DEFINICIONES

Para efectos de este Reglamento se considerará:

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

1.1 Violencia física: Cualquier forma de agresión que impacte directamente en el cuerpo de la víctima y que pueda generar o tenga probabilidad de generar lesiones, daño psicológico o físico, trastornos en el desarrollo o privaciones.

1.2 Violencia psicológica: Toda conducta que directa o indirectamente ocasione daño emocional, disminuya la autoestima, perjudique o perturbe el sano desarrollo personal, produzca desvalorización o sufrimiento, 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.

2. VIOLENCIA SEXUAL: Todas aquellas conductas, palabras o gestos de connotación sexual dirigidos a una o más personas que sea parte de la comunidad universitaria, que no haya consentido en ella y que atente contra su integridad psicológica, emocional y/o física.

2.1 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.

2.2 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.

3. DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA: 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 fundamentales, 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.

4. 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 fundamentales.

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

6. CONSENTIMIENTO: Consiste en la manifestación de voluntad libre y espontánea en orden a aceptar o rechazar la ejecución u omisión de un acto propio o ajeno, sea o no de carácter sexual. El consentimiento debe expresarse de modo explícito o a través de actos o expresiones inequívocos y concluyentes por parte de una persona capaz de consentir, esto es, en pleno uso de sus facultades físicas y mentales.

En el ámbito sexual, el consentimiento es una expresión explícita de la voluntad, de realizar o ser parte de una actividad sexual con una o más personas. Este consentimiento debe concurrir para cada acto sexual en particular sin que pueda extenderse a actos sexuales posteriores, sea que estos se verifiquen dentro o fuera de una relación de pareja.

El silencio, la pasividad, la inmovilidad o la falta de resistencia de una persona no puede asumirse como consentimiento.

El consentimiento se da libremente, con convencimiento, es específico, se entrega de manera informada, y es reversible.

CAPÍTULO III DE LAS UNIDADES Y DEL PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 6º UNIDADES DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

La Universidad cuenta con dos Unidades de Género y Diversidad: una en Santiago y otra en la Sede Región de Coquimbo, cada una con su propia jefatura. Ambas unidades funcionarán de forma horizontal y coordinada bajo el sistema de organización matricial de la Universidad Central de Chile.



La estructura de trabajo matricial permitirá que las Unidades de Género y Diversidad operen de manera independiente, pero compartan lineamientos, orientaciones técnicas y políticas comunes, reportando orgánicamente a las Vicerrectorías correspondiente y funcionalmente a la Vicerrectoría Académica.

El personal de ambas Unidades deberá estar capacitado en derechos humanos, perspectiva de género y acompañamiento a víctimas de violencia de género.

Serán funciones de la Unidad de Género y Diversidad las siguientes:

1. Diseño y Establecimiento de una Política Institucional de Género

Desarrollo de lineamientos para la implementación de la política de género y no discriminación de la Universidad, de manera participativa con autoridades pertinentes y la comunidad universitaria.

2. Implementación de Políticas y Protocolos Institucionales

Asegurar la ejecución y correcta aplicación de políticas, planes, protocolos y reglamentos institucionales sobre violencia de género y discriminación en sus respectivos ámbitos.

3. Primera Acogida en Asesoría a Denuncias

Realizar la contención y primera acogida de las consultas según lo establecido en el presente Reglamento, garantizando un proceso accesible y seguro.

4. Evaluación de Admisibilidad de las Denuncias

La Unidad de Género y Diversidad evaluará la admisibilidad de las denuncias, en conjunto con la Secretaría Técnica de Género, de conformidad al presente Reglamento.

5. Apoyo Psicológico

Proporcionar apoyo psicológico a las personas intervenientes y derivar orientación jurídica a las víctimas, asegurando que estos servicios se cumplan adecuadamente.

6. Difusión y Sensibilización

Promover el conocimiento de la Política de Género y no Discriminación y del Reglamento a través de charlas, talleres y seminarios dirigidos a estudiantes, cuerpo académico y personal administrativo.

7. Promoción de Buen Trato y Respeto en el Ambiente Universitario

Desarrollar campañas y actividades para fomentar una cultura de respeto, inclusión y buen trato en todos los niveles de la comunidad universitaria.

8. Funciones Adicionales Encargadas por la Ley o la Autoridad Universitaria

Asumir funciones adicionales que la ley o las autoridades universitarias determinen en el ámbito de la prevención y atención de violencia de género.

ARTÍCULO 7º CANAL DE DENUNCIA

Toda persona que forme parte de la comunidad universitaria que sea víctima de un acto, conducta o acción de los descritos en el artículo 5º del presente Reglamento, podrá presentar una denuncia de forma presencial u online, ante la Unidad de Género y Diversidad correspondiente.

No se considerará como denuncia formal el mero relato o solicitud de orientación, información y apoyos a las Unidades de Género y Diversidad salvo que la persona manifieste la intención de activar mediante dicho relato, los mecanismos de investigación y sanción disponibles al efecto.



La denuncia podrá ser escrita o verbal, debiendo dejar constancia, en cualquier caso, de manera escrita los hechos que sustentan la denuncia.

La denuncia deberá contener obligatoriamente los siguientes elementos:

I. Fecha de presentación de la denuncia.

II. Identificación de la Persona Denunciante.

1. *Nombre completo y cédula de identidad de la persona denunciante.*
2. *Correo institucional (o personal, en su defecto) y número de teléfono de contacto de la persona denunciante.*
3. *En caso de presentarse por otra persona distinta de la víctima, la persona denunciante deberá ser una persona natural o jurídica identifiable, y contar con la debida autorización para actuar en nombre y en representación de la víctima.*
4. *Sexo registral y/o género.*
5. *Estamento de pertenencia o relación con la institución.*

III. Identificación de la Persona Denunciada

1. *Nombre completo y correo electrónico de la parte denunciada, además cualquier otro dato que facilite la identificación de la persona denunciada.*
2. *Sexo registral y/o género.*
3. *Estamento de pertenencia o relación con la institución.*

IV. Detalle de la conducta denunciada

1. *Una relación circunstanciada de los hechos, así como la descripción del lugar, fecha y horarios en que ocurrieron el o los hechos denunciados, con la mayor precisión posible.*
2. *Conducta denunciada según la categoría del Reglamento.*

V. Identificación de la Víctima

1. *Nombre completo de la víctima, cédula de identidad y correo electrónico institucional en caso de que sea una persona distinta a la persona denunciante.*
2. *Sexo registral y/o género.*
3. *Estamento de pertenencia o relación con la institución.*

VI. Testigos

Nombre completo y correos electrónicos de los testigos, junto con una breve descripción de la relevancia de su testimonio.

VII. Antecedentes y Evidencias

Descripción y entrega de los medios de prueba o antecedentes que respalden los hechos denunciados, tales como documentos, mensajes, fotografías, videos o cualquier otro material relevante. Todas las evidencias que se acompañen han de ser recabadas de forma lícita.



A fin de evitar la revictimización, en caso de presentarse la denuncia por un tercero, distinto de la víctima o afectado, previo a la admisibilidad, la Unidad de Género y Diversidad correspondiente, deberá registrar de manera formal en el proceso la constancia de haber puesto en conocimiento de la o las personas directamente afectadas por los hechos relatados, la circunstancia de haber sido presentada la denuncia que les involucra, de haber consultado su opinión o parecer respecto del inicio de un procedimiento de investigación por parte de la Universidad y la disponibilidad de medidas de protección, apoyo o reparación que correspondan.

ARTÍCULO 8º ADMISIBILIDAD

Todas las denuncias deberán ser recepcionadas y canalizadas por la Unidad de Género y Diversidad respectiva, quienes remitirán la denuncia a la Secretaría Técnica de Género, a fin de evaluar de manera conjunta la admisibilidad.

La Secretaría Técnica de Género deberá llevar un registro centralizado de todas las denuncias y su proceso de tramitación, considerando, a lo menos, los siguientes datos:

1. *Fecha de presentación de la denuncia;*
2. *Individualización de la o las personas denunciantes, individualización de las personas señaladas como víctimas o afectadas y de las señaladas como responsables, su sexo registral y/o género, su estamento de pertenencia o relación con la Universidad;*
3. *Conducta denunciada (acoso sexual, violencia de género y/o discriminación de género, o discriminación arbitraria);*
4. *En caso de ser presentada por una tercera persona, copia de la constancia de la Unidad de Género y Diversidad del artículo precedente.*
5. *Fecha de admisibilidad.*
6. *Fecha de notificación a las partes.*
7. *Si la denuncia es admisible, registrará adicionalmente a lo largo del proceso la fecha y contenido de la decisión que adopte la Comisión Resolutiva y, de corresponder, el/la Rector/a, incluyendo a cada una de las personas indicadas como responsables, así como las fechas de las notificaciones.*

Un o una psicóloga de la Unidad de Género y Diversidad respectiva, en conjunto con la Secretaría Técnica de Género, procederán a efectuar el examen de admisibilidad, mediante análisis técnico y resolución fundada del cumplimiento de los requisitos formales establecidos en el artículo anterior, dentro de un plazo de 5 días. En caso excepcional, que se requiera de mayores antecedentes para la evaluación de admisibilidad, se entregará un plazo de 2 días hábiles a la persona denunciante, para complementar su denuncia, debiendo resolver en tres días hábiles.

Al momento de la admisibilidad, en caso de evaluar necesaria la observación de la jefatura de la Unidad de Género y Diversidad correspondiente, podrá solicitarse su pronunciamiento.

Si la denuncia es declarada admisible, corresponderá a la Secretaría Técnica de Género iniciar la investigación, para lo cual levantará un Acta de Inicio de Investigación.

Cuando la persona denunciante exprese su intención de no perseverar en la denuncia, la Universidad deberá respetar su decisión. Sin perjuicio de lo anterior, si la naturaleza de los hechos denunciados presenta un riesgo para la comunidad universitaria o un riesgo de impunidad, se podrá iniciar una investigación de oficio por la Secretaría Técnica de Género, previo requerimiento expreso y documentado de la Jefatura de la Unidad de Género y Diversidad correspondiente.

En caso de que la denuncia sea declarada inadmisible por no cumplir con los requisitos formales o por falta de fundamento manifiesto, la Secretaría Técnica de Género deberá notificar a la persona denunciante, explicando las razones de la inadmisibilidad y entregando copia de la resolución que la declara. En este caso, la Secretaría Técnica de Género puede instruir medidas y

acciones de intervención basadas en el modelo de acompañamiento y reparación, siendo responsable de su coordinación e implementación.

ARTÍCULO 9° MEDIDAS DE PROTECCIÓN

La Secretaría Técnica de Género, en casos graves y calificados, consultando la opinión o verificación del consentimiento de la víctima, a fin de proteger a las partes, especialmente a la víctima, y minimizar los impactos de las conductas denunciadas durante el procedimiento, podrá solicitar medidas para proteger a las víctimas, amparándola en su derecho a desempeñarse en espacios libres de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, y discriminación arbitraria las que serán resueltas por la Comisión Resolutiva.

Dicha resolución será notificada por la Secretaría Técnica de Género a las partes y a las unidades encargadas de ejecutar la medida, a fin de coordinar esta medida y garantizar su aplicación en un marco seguro y respetuoso.

La duración de la o las medidas de protección será definida en la resolución que la o las concede, amplía o modifica, pudiendo extenderse hasta el término del procedimiento, sin que, en ningún caso, signifique una decisión sancionatoria anticipada.

Las medidas de protección, sin que la enumeración sea taxativa, serán las siguientes:

1. Medidas de protección a favor de estudiantes:

1.1 Inhabilitación temporal de la persona denunciada para el ejercicio de ciertos cargos o funciones.

1.2 Prohibición de contacto lo que implica que, la persona denunciada deberá evitar toda interacción directa o indirecta con la víctima, incluyendo comunicación por medios electrónicos, físicos o virtuales, y el acceso a espacios reservados para la víctima, tales como oficinas o salones de clase específicos.

1.3 Adecuaciones curriculares adaptaciones académicas que faciliten la continuidad de estudios de la víctima sin interferencias o presiones, tales como cambios de horario, modalidad o contenido.

1.4 Reubicación de curso o sección de la persona denunciada o de ser expresamente solicitado, el de la parte denunciante, en otra sección, curso o modalidad en línea, para minimizar el contacto y proteger la integridad de ambas partes.

1.5 Restricción de acceso al campus y modalidad en línea se limitará el acceso de la persona denunciada a las instalaciones del campus durante el período que dure la medida. Esta restricción incluye todas las áreas compartidas, tales como aulas, bibliotecas, cafeterías, áreas de estudio y otras instalaciones donde pueda coincidir con la víctima.

1.6 Suspensión de la condición de estudiante denunciado, en casos excepcionales y debidamente fundamentados, cuando se considere estrictamente necesario para resguardar el entorno académico.

1.7 Suspensión de funciones académicas de la persona denunciada por acoso sexual, violencia de género o discriminación, cuando sea necesario para resguardar el bienestar de las partes involucradas. Se aplicará solo en faltas calificadas como gravísimas.

2. Medidas de protección a favor de personas trabajadoras y colaboradoras:

En el caso de personas trabajadoras y colaboradoras, las medidas de protección deberán ser aplicadas por el Rector, a sugerencia de la Comisión Resolutiva, y formalizadas en un anexo de contrato, siempre que estas medidas se contemplen en el presente Reglamento y en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Dicha resolución será notificada por la Secretaría Técnica de Género a las partes y a las unidades encargadas de ejecutar la medida, a fin de coordinar esta medida con la Dirección de Recursos Humanos y garantizar su aplicación en un marco seguro y respetuoso.

Las medidas podrán incluir:

2.1 Prohibición de contacto: prohibición de contacto entre la persona denunciada y la víctima, para evitar cualquier forma de hostigamiento o intimidación en el ambiente laboral.

2.2 Adecuaciones laborales: modificaciones temporales en el ámbito laboral que permitan a la víctima continuar con sus funciones sin contacto directo con la persona denunciada.

2.3 Trabajo remoto o teletrabajo: realización de funciones mediante modalidad de teletrabajo para la persona denunciada, siempre que las funciones lo permitan, como medida para reducir el contacto directo entre las partes.

2.4 Suspensión de funciones: suspensión temporal de funciones de la persona denunciada, cuando sea necesario para la protección de las partes.

2.5 Inhabilitación temporal: inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones de la persona denunciada, cuando la situación así lo amerite.

3. Medidas de protección para víctimas por actos realizados por personal externo:

Para integrantes de la comunidad universitaria que hayan sido víctimas de violencia de género y/o discriminación por parte de personal externo que preste servicios de forma permanente en la Universidad, se podrán adoptar las siguientes medidas:

3.1 Prohibición de ingreso: prohibición de ingreso a las instalaciones de la Universidad para el externo denunciado, cuando así se justifique para la protección de la persona afectada.

3.2 Otras medidas de resguardo: cualquier otra medida que garantice la seguridad de la víctima y el resguardo del entorno universitario, tales como restricciones en las áreas de acceso o el cese temporal de los servicios.

4. Supervisión y seguimiento de las medidas de protección:

La Secretaría Técnica de Género será responsable de supervisar y dar seguimiento a las medidas de protección implementadas, asegurando que se cumplan de manera adecuada y sin comprometer el bienestar de las personas involucradas. Esta Secretaría también será el punto de contacto para las personas intervenientes en caso de dudas o para reportar incumplimientos o incidentes relacionados con las medidas.



En caso de incumplimiento debidamente acreditado de la o las medidas de protección decretadas, se procederá a reiterar la medida e incluso modificar según corresponda, sin perjuicio de tener este hecho en consideración al dictar la Resolución final.

ARTÍCULO 10° DE LA SECRETARÍA TÉCNICA DE GÉNERO

La investigación de los hechos denunciados conforme al procedimiento regulado en este Reglamento, estará a cargo de la Secretaría Técnica de Género, conformada por un/a Abogada o Abogado, autónomo e independiente, quien deberá contar con capacitación en derechos humanos y perspectiva de género.

En caso de inhabilidad o imposibilidad de ejercer el cargo, la investigación será llevada a cabo por un Abogado o Abogada de la carrera de Derecho, quien deberá contar con capacitación en derechos humanos y perspectiva de género, cuya designación será realizada por Secretaría General.

La Secretaría Técnica de Género dependerá orgánicamente de la Secretaría General, estando dotada de independencia, recursos humanos y presupuesto suficiente para el desarrollo de sus funciones.

Funciones Específicas de la Secretaría Técnica de Género:

1. Análisis de admisibilidad de las denuncias.

Realizar el análisis de admisibilidad de las denuncias recibidas, en conjunto con la respectiva Unidad de Género y Diversidad. Se llevará a cabo el examen de admisibilidad.

2. Medidas de Protección.

Proponer a la Comisión Resolutiva las medidas de protección. En caso de implementar medidas, supervisar y dar seguimiento a las mismas.

3. Investigación.

Se encargará de llevar a cabo las investigaciones de acuerdo a los principios y al procedimiento establecido en el presente Reglamento.

4. Seguimiento y Reporte del Proceso.

Llevar un registro detallado de cada proceso, desde la recepción hasta la resolución final, y proporcionar informes a la respectiva Unidad de Género y Diversidad, Secretaría General y Fiscalía de la Universidad para el monitoreo de avances, propuestas y resultados.

5. Apoyo Jurídico en Procedimientos Internos.

Proveer orientación jurídica en los procedimientos internos relacionados con denuncias de violencia de género y discriminación, velando por el debido proceso.

6. Asesoramiento sobre normativas y legislación vigente.

Brindar asesoramiento continuo en normativas aplicables y mejores prácticas en el manejo de casos, asegurando que la Universidad actúe de acuerdo con la legislación y reglamentación vigente.

ARTÍCULO 11° DE LA COMISIÓN RESOLUTIVA

La Comisión Resolutiva es un órgano permanente, encargado de revisar y resolver en primera instancia, los procedimientos que se susciten en virtud del presente Reglamento, conforme a los antecedentes de la investigación y el Informe del Abogado o Abogada Investigador/a de la Secretaría Técnica de Género.

Su conformación y funcionamiento están orientados a asegurar imparcialidad y respeto al debido proceso, debiendo contar con capacitación en derechos humanos y perspectiva de género. La integración de la Comisión deberá estimular la participación y representación equilibrada de los géneros.

La Comisión Resolutiva estará integrada por tres integrantes y sesionará adoptando acuerdos con a lo menos dos de ellos:

- I. *El o la Fiscal de la Universidad, o el o la abogada en quien delegue funciones;*
- II. *El o la presidente de la Federación de Estudiantes o, no habiéndose conformado tal instancia de representación, por el o la presidente del Consejo de presidentes; en caso de declararse la inhabilidad del o la presidente de la Federación, la integración corresponderá a la Vicepresidencia.*
- III. *El o la Decano/a de la Facultad o el o la Vicedecana en quien delegue las funciones, a la cual no pertenezca ninguna de las partes. El Secretario General en conjunto con el Vicerrector Académico elaborarán un sistema de turnos para la realización de esta función y, en caso de que alguna de las partes pertenezca a la Facultad del /la Decano/a de turno, integrará el/la Decano/a asignado/a al siguiente período. En caso de que, la persona denunciada sea funcionaria del estamento administrativo de Santiago, integrará el Vicerrector de Administración y Finanzas, o en quien delegue sus funciones. Si fuera del estamento administrativo de la Sede Región de Coquimbo, integrará el Vicerrector Regional, o en quien delegue sus funciones.*

De resultar denunciado cualquiera de los integrantes antes mencionados, en su reemplazo integrará el Vicerrector Académico o en quien éste delegue sus funciones.

ARTÍCULO 12° INHABILIDADES Y RECUSACIÓN

Si la Abogada o Abogado Investigador de la Secretaría Técnica de Género o algún integrante de la Comisión Resolutiva considera que existe una causal de inhabilidad que afecte su imparcialidad, deberá informar inmediatamente con un plazo de 3 días hábiles a partir de haber tomado conocimiento formal del caso, a fin de nombrar el reemplazo respectivo, debiendo abstenerse de participar en el caso.

En caso de que, una de las partes presente una recusación, ésta deberá hacerse en la primera oportunidad posible, o cuando la parte tome conocimiento de la causal de recusación. Si la recusación es aceptada, el integrante será reemplazado por su suplente, garantizando la continuidad y equidad del proceso.

ARTÍCULO 13° DE LA MEDIACIÓN

La Secretaría Técnica de Género podrá proponer la opción de mediación al iniciar la investigación. Este proceso se ofrecerá únicamente cuando se considere que es apropiado y seguro para la parte afectada con su consentimiento informado y entregado de manera expresa, una vez otorgada la orientación acerca de este método de resolución de conflictos, evitando cualquier forma de revictimización. La mediación sólo se llevará a cabo si ambas partes la aceptan de manera libre y voluntaria, por escrito, garantizando que ninguna de ellas se sienta presionada a participar. En el proceso de mediación se aplicarán de manera supletoria los artículos de este reglamento.

La Clínica Socio Jurídica de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Central será la entidad responsable de llevar a cabo el procedimiento de mediación, asegurando un entorno seguro, confidencial y respetuoso. En todo momento, la Clínica Socio Jurídica deberá garantizar que el proceso respete el principio de no revictimización, minimizando cualquier exposición innecesaria o repetición de los hechos para la parte afectada. El objetivo de la mediación será facilitar un acuerdo que permita aclarar la situación y establecer las medidas de reparación adecuadas, con respeto a los derechos de ambas partes.

Si las partes llegan a un acuerdo, este deberá ser revisado y aprobado por la Clínica Socio Jurídica, quien evaluará su viabilidad y adecuación, velando porque las medidas de reparación no perpetúen dinámicas de revictimización.



La Clínica Socio Jurídica podrá además informar sobre posibles medidas de reparación que aborden factores estructurales o administrativos que hayan contribuido a originar el conflicto, promoviendo cambios a nivel institucional que minimicen el riesgo de situaciones similares en el futuro.

Si la mediación no resulta exitosa, la Clínica Socio Jurídica levantará un acta de frustración de mediación y notificará a la Secretaría Técnica de Género, quien procederá con el proceso investigativo conforme a este Reglamento. La frustración de la mediación no implica ningún tipo de repercusión negativa para la parte afectada y será considerada como parte del proceso de resolución del conflicto.

En caso de incumplimiento de los términos del acuerdo de mediación, la parte agraviada podrá notificar directamente a la Secretaría Técnica de Género para reactivar el procedimiento de investigación, según lo estipulado en este Reglamento. La Secretaría Técnica de Género dará continuidad al caso, tomando en cuenta el acuerdo inicial y el incumplimiento del mismo, sin menoscabo de los derechos de la persona afectada.

ARTÍCULO 14º DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento contempla las siguientes etapas: investigación, acusatoria, probatoria y de defensa, resolutiva y recursiva.

1. Etapa de investigación

La etapa de investigación durará un plazo máximo de quince días hábiles y se inicia con el Acta de Inicio de Investigación, levantada por el Abogado o Abogada de la Secretaría Técnica de Género y la correspondiente notificación a las partes.

En caso de que la investigación requiera un tiempo adicional debido a la complejidad del caso, el Abogado o la Abogada de la Secretaría Técnica de Género podrá extender el plazo hasta en diez días hábiles adicionales, lo que deberá ser notificado a las partes.

El Abogado o la Abogada de la Secretaría Técnica de Género llevará a cabo las acciones necesarias para obtener un conocimiento acabado de los hechos denunciados. Estas acciones pueden incluir la toma de declaraciones testimoniales, la solicitud de pruebas documentales, videos y otros medios probatorios.

No existirá limitación en los medios de prueba, salvo aquellos que vulneren garantías constitucionales o hayan sido obtenidos de manera ilícita. La Abogada o Abogado de la Secretaría Técnica de Género tendrá la facultad de poder excluir la prueba aportada por las partes en los siguientes casos: si la prueba es impertinente para demostrar un hecho o circunstancia, si la prueba puede afectar la integridad física, psíquica y la honra de alguna de las partes, si la prueba se ofrece para probar un hecho público y notorio, si la prueba es excesivamente abundante para probar el hecho mismo, si la prueba es ilegal. En consecuencia, cualquier afectación a garantías fundamentales, no será incorporado al proceso y será desestimado, no pudiendo incorporarse con posterioridad.

Durante la investigación se deberá citar a declarar a las personas denunciadas, a fin de que éstas concurran a declarar, acompañen antecedentes y propongan diligencias probatorias que consideren necesarias.

En casos debidamente justificados y resguardando los principios rectores del reglamento, en especial, de no revictimización, la parte denunciante podrá ser citada para aclarar, complementar o ampliar su denuncia, a solicitud de la Abogada o Abogado de la Secretaría Técnica de Género. Testigos y las partes serán citados a declarar mediante notificación por correo electrónico institucional o personal, según corresponda. También se puede solicitar declaraciones de personas externas a la Universidad. Las pruebas y antecedentes serán recepcionados a través de un correo electrónico habilitado específicamente para la Abogada o Abogado de la Secretaría Técnica de Género.

Las declaraciones de testigos y de las partes serán tomadas por medios telemáticos, salvo en casos excepcionales que justifiquen la modalidad presencial, asimismo las declaraciones serán grabadas, previa comunicación y autorización de la persona declarante. La grabación se utilizará exclusivamente para fines de investigación y no será entregada a las partes ni testigos; en su lugar, se proporcionará una transcripción por escrito si fuera necesario. En circunstancias excepcionales y justificadas, la parte interesada podrá solicitar escuchar la grabación en presencia de la Abogada o Abogado de la Secretaría Técnica de Género.

La investigación debe mantenerse en reserva hasta que se decrete terminada, de manera tal que las personas denunciantes y denunciadas podrán tener pleno acceso a todas las piezas de la investigación, salvo datos sensibles, sólo una vez que ésta concluya y se proceda a la formulación de cargos o sobreseimiento. Con todo, las personas denunciantes y denunciadas podrán solicitar, en cualquier momento, información general respecto del estado de la investigación y las principales acciones realizadas, resguardándose, en todo caso, el desarrollo y avance de la investigación y sus fines.

2. Etapa acusatoria

Al concluir la investigación, o vencido el plazo de esta, la Abogada o Abogado de la Secretaría Técnica de Género, tendrá un plazo de 5 días hábiles para decretar terminada la investigación y proponer el sobreseimiento o formular cargos.

2.1 Del Sobreseimiento

La Abogada o Abogado de la Secretaría Técnica de Género podrá proponer a la Comisión Resolutoria el sobreseimiento definitivo por las siguientes causas:

1. *Los hechos materia de investigación no son constitutivos de alguna de las conductas sancionadas en el presente reglamento, sino conforme a una instancia disciplinaria diversa, caso en el cual remitirá los antecedentes a la instancia reglamentaria correspondiente, sirviendo la investigación de base para la aplicación de las sanciones pertinentes.*
2. *Desde la ocurrencia del hecho denunciado hasta la fecha de interposición de la denuncia hayan transcurrido más de 4 años.*
3. *La persona denunciada no pertenece a la comunidad universitaria.*
4. *No haberse comprobado con la prueba rendida, de forma fehaciente, los hechos denunciados.*

La notificación de esta resolución se realizará a las partes mediante correo electrónico institucional, o en su defecto, correo personal, manteniendo un registro escrito de esta notificación.

La persona denunciante podrá oponerse dentro de tercer día desde la notificación, por una sola vez, fundadamente y por escrito al Abogado o Abogada de la Secretaría Técnica de Género, en caso de que contare con nuevos antecedentes y respecto de los cuales hubiere estado impedido de acceder durante la fase de investigación. En tal caso, o habiendo transcurrido dicho plazo sin oponerse, el Abogado o Abogada de la Secretaría Técnica de Género remitirá los antecedentes a la Comisión Resolutiva para su pronunciamiento.

La Comisión Resolutiva, atendidos los antecedentes, podrá decretar el sobreseimiento o entregar un plazo de 5 días hábiles para reabrir la fase de investigación. En este último caso, vencida la nueva etapa de investigación, la Abogada o Abogado de la Secretaría Técnica de Género deberá elevar cargos o proponer el sobreseimiento definitivo.

La Abogada o Abogado de la Secretaría Técnica de Género podrá proponer a la Comisión Resolutoria el sobreseimiento temporal por las siguientes causas:

1. *La persona denunciada ha dejado de formar parte de la comunidad universitaria.*

2. El retiro o ausencia temporal superior a 3 meses, de la parte denunciada de la comunidad universitaria.

El procedimiento se retomará una vez que la causal deje de aplicarse, esto es, una vez que la persona denunciada vuelva a ser parte de esta comunidad universitaria, independiente del tiempo transcurrido.

Si la persona denunciada es sobreseída temporalmente, el proceso de investigación suspendido será informado a las unidades respectivas, a fin de que se encuentren en conocimiento, en el evento de que ésta se reintegre.

2.2 De la formulación de cargos

Si al cierre de la investigación el Abogado o la Abogada de la Secretaría Técnica de Género formula cargos a la parte denunciada, deberá emitir una resolución que contenga, a lo menos, la individualización de la parte denunciante y denunciada, descripción de la conducta infractora y los hechos que la configuran; calificación de la conducta; principales antecedentes de la investigación que tenga por plausible la conducta y plazos que tiene la parte denunciada para efectuar sus descargos, ofrecer y rendir sus pruebas, iniciándose la etapa probatoria y de defensa. Dicha resolución será notificada por correo electrónico a la parte denunciante y a la denunciada. En esta etapa, las partes podrán solicitar copia del expediente, salvo las piezas que contengan datos sensibles. El envío puede ser por correo electrónico. En ningún caso los destinatarios podrán divulgar la información o alguna pieza del expediente por ser éstos antecedentes estrictamente confidenciales. En caso de ocurrir, la parte agravada o la Comisión Resolutoria, podrá remitir los antecedentes al Comité de Ética o Tribunal de Convivencia, a efecto de abrir un proceso en contra de la persona que divulgó o difundió información, informando de aquello a la Secretaría Técnica de Género.

3. Etapa probatoria y defensa

Tanto la parte denunciada como la denunciante tendrán derecho a efectuar sus descargos y observaciones, respectivamente, dentro del plazo de cinco días de notificada la resolución respectiva que formula cargos. Asimismo, y dentro del mismo plazo, podrán ofrecer por escrito todos los antecedentes y/o pruebas que estimen pertinente, los cuales podrán consistir en documentos; ofrecer lista de testigos; registros audiovisuales o de audio; correos electrónicos; y cualquier otro antecedente, en formato o soporte material o digital, que permita el esclarecimiento de los hechos.

Transcurrido dicho plazo, se abrirá un término probatorio por 10 días. En casos excepcionales, este plazo podrá prorrogarse por el mismo número de días a través de resolución emitida por la Abogada o Abogado de la Secretaría Técnica de Género.

Los antecedentes y/o medios probatorios rendidos o entregados en esta etapa, se sumarán a los antecedentes ya recabados durante la etapa indagatoria de la investigación.

Concluido el término probatorio, Abogado o Abogada de la Secretaría Técnica de Género dispondrá de 5 días para evacuar su Informe, el que deberá contener fecha, la individualización de las personas intervenientes, la relación de hechos y circunstancias que hubieren sido objeto de formulación de cargos, los descargos o defensas de la persona denunciada, las observaciones de la parte denunciante, el examen de las pruebas rendidas, la enunciación de las circunstancias atenuantes y agravantes, las conclusiones a que llegue conforme al mérito de los antecedentes reunidos, la conducta categorizada acorde al presente Reglamento y la proposición de sanciones o de sobreseimiento para ser resueltas por la Comisión Resolutiva.

La prueba será analizada y apreciada según las reglas de la sana crítica, acorde a las cuales deberán expresarse las razones jurídicas, lógicas, técnicas o de experiencia según las cuales se les asigna valor o se las desestima, aplicando especialmente la perspectiva de género. En ejercicio de



lo anterior, se deberá considerar especialmente el testimonio o declaración de la persona denunciante, conforme con los siguientes criterios: estructura lógica del relato; entrega de detalles; contexto espacial o temporal; fluidez; claridad; consistencia; persistencia en el tiempo, motivaciones y desarrollo psicológico de la persona denunciante; consistencia y corroboración con otros medios de pruebas, las agravantes y atenuantes, y cualesquiera otra circunstancia o criterio que se estime relevante, en consonancia con un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.

4. Etapa resolutiva

La Abogada o Abogado de la Secretaría Técnica de Género enviará el Informe, junto con los antecedentes a la Comisión Resolutiva. Asimismo, deberán presentarse y relatarse los mismos en una audiencia ante dicha Comisión, quien podrá aceptar lo propuesto en el Informe; o solicitar se practiquen nuevas diligencias para mejor resolver, indicando un plazo para dicho efecto.

Aceptada la propuesta del Informe; o recibido el nuevo Informe (luego de practicar las nuevas diligencias), la Comisión Resolutiva deberá emitir una resolución en la misma audiencia o dentro de un plazo de 5 días hábiles, en la cual podrá adoptar algunas de las siguientes decisiones:

a) Sancionar a la parte denunciada, aplicando alguna de las sanciones establecidas en este Reglamento.

b) Sobreseer a la parte denunciada, por las causales establecidas en los numerales 2.1 de este Artículo.

La decisión de la Comisión deberá basarse exclusivamente en los antecedentes probatorios contenidos en la carpeta de investigación.

La decisión será notificada a las partes mediante correo electrónico institucional, enviado por la Abogada o Abogado de la Secretaría Técnica de Género.

En caso de que, durante la investigación, la Abogada o Abogado de la Secretaría Técnica de Género estime que la denuncia carece de fundamento manifiesto o fue presentada de manera maliciosa, podrá proponer a la Comisión Resolutiva que los antecedentes se remitan al Comité de Ética para evaluar si corresponde abrir un proceso en contra de la persona denunciante.

La decisión final de la Comisión Resolutiva deberá ser fundada, con perspectiva de género, tomando en consideración las circunstancias atenuantes y agravantes aplicables, la naturaleza y gravedad del hecho, la afectación de la parte denunciante ya sea para desestimar la denuncia o para establecer la responsabilidad de la o las personas denunciadas. Esta resolución evaluará los elementos probatorios de acuerdo con las reglas de la sana crítica y detallará los elementos de convicción que sustentan la decisión.

5. Etapa Recursiva y de ejecución

Procederá el recurso de apelación fundado para aquella de las partes que la resolución le cause algún agravio, o no se encuentre conforme, para ser resuelto por la Rectoría. El plazo para presentar este recurso será de 5 días desde la notificación de la resolución suscrita por la Comisión Resolutiva.

El recurso se deberá presentar por escrito al correo electrónico de la Abogada o Abogado de la Secretaría Técnica de Género, con fundamentos y nuevos medios de prueba, si los tuviese, quien deberá tramitar la entrega a la Rectoría de forma inmediata, a fin de que esta autoridad pueda resolver y fallar en conciencia, dentro del plazo de 10 días.

Contra la resolución que dicte la Rectoría no procederá recurso alguno. La Resolución deberá remitirse a la Comisión Resolutiva y a la Secretaría Técnica de Género. Correspondrá a esta

última la notificación a las partes y a las unidades encargadas de ejecutarlas, debiendo velar por el debido cumplimiento de la sanción.

La Resolución del Rector, en el caso de haberse o no interpuesto en apelación, deberá ejecutarse una vez notificada. La Secretaría Técnica de Género deberá certificar que la resolución se encuentre firme y ejecutoriada.

En un formato extractado que respete la no revictimización, serán remitidas por la Secretaría Técnica de Género, las resoluciones firmes y ejecutoriadas a la Vicerrectoría Académica, a la Fiscalía, a la Vicerrectoría de Administración y Finanzas, Dirección de Recursos Humanos y/o al Departamento de Colegiatura según corresponda.

CAPÍTULO IV DE LAS CONDUCTAS TIPIFICADAS, CIRCUNSTANCIAS MODIFICATORIAS DE RESPONSABILIDAD Y SANCIONES

ARTÍCULO 15° DE LA GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

Se entenderán como faltas al presente Reglamento las acciones u omisiones contempladas en los siguientes artículos. Estas se categorizan en leves, graves y gravísimas.

ARTÍCULO 16° DE LAS FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves, entre otras, las siguientes conductas:

- a) Piropos, gestos obscenos, silbidos o miradas con connotación sexual.
- b) Observaciones sugerencias o comentarios desagradables de carácter sexual sobre la apariencia o aspecto físico.
- c) Comentarios sexuales sobre la apariencia, condición sexual o vida íntima de la persona.
- d) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
- e) Bromas sexuales o preguntas sobre fantasías, preferencias o habilidades sexuales.
- f) Comentarios discriminatorios por situación económica, idioma, creencias, discapacidad, apariencia, entre otros.
- g) Exclusión de espacios o actividades institucionales, por razones de género, orientación sexual, discriminación arbitraria y/o discapacidad.
- h) Bromas, comentarios o apodos ofensivos sobre identidad u orientación sexual de una persona.
- i) Humor sexista que menosprecie o refuerce estereotipos de género.
- j) Reacciones digitales (emojis o comentarios) sexistas o transfóbicos en entornos virtuales entre miembros de la universidad.
- k) Asignación de tareas o trabajos por debajo de las competencias de la persona debido a su género, identidad u orientación sexual.
- l) Desvalorización basada en estereotipos de género. Realizar comentarios que cuestionen la competencia académica o profesional en función de su género, como insinuar que no es apta para ciertas disciplinas o roles.
- m) Amenazas de difusión de información íntima.
- n) Órdenes vejatorias o contradictorias según género, identidad u orientación sexual de una persona.
- o) Evaluaciones sesgadas o injustas del trabajo basadas en estereotipos de género.
- p) Cualquier otra conducta, acto u omisión, que en virtud de los antecedentes a juicio del o la Abogada o Abogado de la Secretaría Técnica de Género pueda ser catalogada como falta leve. Calificación que se efectuará de manera fundada, basándose en criterios objetivos como baja intensidad o violencia de la conducta desplegada.

ARTÍCULO 17º DE LAS FALTAS GRAVES

Se considerarán faltas graves, entre otras, las siguientes conductas:

- a) *Insultos, humillaciones y menoscabo público, basadas en el género, orientación sexual o identidad de género.*
- b) *Envío de mensajes o memes sexistas o transfóbicos en plataformas digitales y redes sociales entre miembros de la comunidad educativa.*
- c) *Difusión de información íntima o imágenes sexuales.*
- d) *Obstaculización del acceso a recursos institucionales según género, orientación sexual y discapacidad.*
- e) *Trato desfavorable por embarazo o maternidad o paternidad.*
- f) *Aislamiento o exclusión deliberada en espacios académicos o laborales en función del género, identidad u orientación sexual de la persona.*
- g) *Solicitud de información personal sensible (orientación sexual, identidad de género o sexo de una persona) sin justificación razonable.*
- h) *Negación de oportunidades académicas o laborales, privación de beneficio, negativa a implementar ajustes razonables y/o creación de un entorno hostil o excluyente por razones arbitrarias o de género, identidad de género, orientación sexual o discapacidad.*
- i) *Amenazas públicas o privadas, así como agresiones físicas o psicológicas, como represalia.*
- j) *Conductas reiteradas de acoso u hostigamiento por denuncias previas.*
- k) *Difusión de rumores o campañas de desprestigio como forma de represalia.*
- l) *Coacción para realizar actividades no relacionadas con las funciones propias, como represalia ante un rechazo sexual.*
- m) *Ciberacoso reiterado en redes sociales o entornos virtuales entre integrantes de la comunidad educativa.*
- n) *Difusión de imágenes no íntimas sin consentimiento, con intención de dañar la reputación.*
- o) *Tirones de pelo, pellizcos y/o apretones con daño físico, no consentido.*
- p) *Insistencia reiterada en invitaciones sexuales.*
- q) *Presión o petición para encuentros o favores sexuales.*
- r) *Envío de mensajes o contenido sexual ofensivo con carácter intimidatorio o extorsivo.*
- s) *Cualquier otra conducta, acto u omisión, que en virtud de los antecedentes a juicio del o la Abogada o Abogado de la Secretaría Técnica de Género pueda ser catalogada como falta grave. Calificación que se efectuará de manera fundada, basándose en criterios objetivos como relevante intensidad o gravedad de la conducta desplegada.*

ARTÍCULO 18º DE LAS FALTAS GRAVÍSIMAS

Se considerarán faltas gravísimas, entre otras, las siguientes conductas:

- a) *Contacto físico no solicitado o acercamientos físicos innecesarios con connotación sexual.*
- b) *Agresiones físicas de connotación sexual, como tocamientos no consentidos o desnudarse frente a otros.*
- c) *Zamarreos o forcejeos violentos, esto es, sacudir a la víctima con fuerza.*
- d) *Golpes de puños o pies.*
- e) *Agresiones con objetos contundentes.*
- f) *Cachetadas, mordiscos, rasguños, cortes, y/o quemaduras.*
- g) *Lanzamiento de objetos a la persona.*
- h) *Amenazas graves de violencia sexual.*
- i) *Violencia sexual correctiva (abuso con el fin de "corregir" orientación o identidad sexual).*
- j) *Agresiones físicas graves motivadas por odio hacia la identidad o expresión de género.*

- k) Cualquier otra conducta, acto u omisión, que en virtud de los antecedentes a juicio del o la Abogada o Abogado de la Secretaría Técnica de Género pueda ser catalogada como faltas gravísimas. Calificación que se efectuará de manera fundada, basándose en criterios objetivos como alta intensidad o violencia de la conducta desplegada.

ARTÍCULO 19º DE LAS AGRAVANTES

Serán agravantes de la conducta contraria a este Reglamento:

1. Reincidencia: haber sido previamente sancionado por conductas que infrinjan el presente Reglamento.
2. Realización de la misma conducta con más de una persona: haber dirigido la misma conducta a más de una persona, aumentando así el impacto y el daño causado.
3. Comisión del hecho por más de una persona: participación conjunta en la conducta denunciada por parte de dos o más personas, ya sea de forma directa o en complicidad.
4. Abuso de superioridad jerárquica, ejercer influencia o control sobre la persona afectada mediante una posición de poder o autoridad, aprovechando dicha jerarquía para realizar la conducta.
5. Aprovechamiento de la especial vulnerabilidad de la persona: aprovecharse de una situación que disminuya la capacidad de decisión de la persona afectada, tales como encontrarse en estado de sueño profundo, bajo la influencia de alcohol y/o drogas.
6. Uso de la fuerza, intimidación y/o amenazas como forma de amedrentamiento hacia denunciantes, víctimas, testigos y/o algún integrante de las Comisiones que se regulan en este procedimiento.

ARTÍCULO 20º DE LAS ATENUANTES

Serán atenuantes de la conducta contraria a este Reglamento:

1. Aceptación de responsabilidad: aceptar la responsabilidad de los hechos denunciados de forma voluntaria, antes o durante el proceso investigativo.
2. Reconocimiento del daño causado: expresar remordimiento y reconocer abiertamente el impacto negativo generado en la persona afectada.
3. Entrega de disculpas escritas: ofrecer disculpas de manera escrita, ya sea en forma pública o privada, según corresponda, con el fin de reparar parcialmente el daño causado.
4. Colaboración sustancial con la investigación: colaborar activamente y de manera significativa en el desarrollo de la investigación, proporcionando información o elementos que permitan el esclarecimiento de los hechos y faciliten el proceso.

ARTÍCULO 21º SANCIONES PARA ESTUDIANTES

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

a) Se aplicarán ante faltas leves:

- i. Amonestación por escrito: una advertencia formal en la que se comunica al estudiante que la conducta es contraria a los valores y reglamentos de la Universidad.
- ii. Emisión de disculpas públicas o privadas: ofrecer disculpas, ya sea en forma pública o privada, según corresponda y como lo determine la Comisión Resolutiva.

b) Se aplicarán ante *faltas graves*:

- i. **Prohibición de ejercer roles de representatividad:** restricción para ocupar cargos de representatividad en el contexto universitario, por un período máximo equivalente a la duración de la carrera.
- ii. **Prohibición de ejercer roles de ayudantía o roles similares:** restricción para ejercer funciones de ayudantía en cualquier carrera de la Universidad, por un período desde un semestre hasta un máximo equivalente a la duración de la carrera.
- iii. **Pérdida de beneficios universitarios internos:** suspensión temporal de beneficios universitarios internos, tales como becas y premios, por un período desde un semestre hasta un máximo equivalente a la duración de la carrera.
- iv. **Participación en actividades formativas:** participación obligatoria en actividades de la Unidad de Género y Diversidad o en programas de formación establecidos por la Universidad, según lo disponga la Comisión Resolutiva.
- v. **Reubicación de curso o sección:** reubicación en una sección o curso distinto para evitar el contacto directo entre la persona denunciante y denunciada, por un período máximo de dos semestres.
- vi. **Prohibición de contacto:** prohibición de contacto con la persona denunciante por un período de hasta dos semestres.
- vii. **Suspensión:** Consiste en la marginación de un/a estudiante de toda actividad académica de la carrera o programa a que pertenece, por un período de un semestre. La aplicación de esta medida interrumpe los porcentajes de asistencia, la rendición y evaluación de pruebas, exámenes, así como la calificación y presentación de trabajos, en el cómputo de requisitos mínimos para la mantención de la calidad de estudiante de la Universidad Central de Chile.

c) Se aplicarán ante *faltas gravísimas*:

- i. **Suspensión:** Consiste en la marginación de un/a estudiante de toda actividad académica de la carrera o programa a que pertenece, por un período de uno o dos semestres. La aplicación de esta medida interrumpe los porcentajes de asistencia, la rendición y evaluación de pruebas, exámenes, así como la calificación y presentación de trabajos, en el cómputo de requisitos mínimos para la mantención de la calidad de estudiante de la Universidad Central de Chile.
- ii. **Expulsión:** Producirá la pérdida de la calidad de estudiantes de la Universidad Central de Chile, y marginará a éste de todas las actividades universitarias definitivamente.

ARTÍCULO 22° SANCIONES PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE

Las sanciones deberán ser impuestas por Rectoría, 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:

a) Se aplicarán ante **faltas leves**:

- i. **Amonestación verbal:** Consiste en una advertencia formal de carácter verbal, impartida personalmente por la Dirección de Recursos Humanos o por la persona en quien dicha unidad delegue expresamente dicha facultad.
- ii. **Amonestación escrita:** advertencia formal que se documenta en el expediente del trabajador, como constancia de una conducta inapropiada.
- iii. **Disculpas públicas o privadas:** en casos de faltas que lo ameriten, la persona sancionada deberá ofrecer disculpas a la persona afectada, bajo la supervisión de la Unidad de Género y Diversidad.

b) Se aplicarán ante **faltas graves**:

- i. **Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria:** descuento sobre la remuneración diaria del trabajador, con un máximo del 25%, aplicable en casos de faltas graves. Deberá constar en la hoja de vida de la persona trabajadora.
- ii. **Prohibición de ejercer roles de representatividad:** restricción temporal para ocupar cargos de representatividad en la Universidad, afectando la participación en comités, juntas y otras instancias de liderazgo, lo anterior será comunicado a la facultad, programa y/o recursos humanos y/o entidad a la cual pertenece.
- iii. **Capacitación en género, diversidad y materias afines:** asistencia obligatoria a programas de capacitación en temas de género, diversidad y derechos humanos, para reforzar la adecuada conducta dentro del espacio educativo y en el ambiente laboral.
- iv. **Prohibición de contacto entre las partes:** implementación de una restricción de contacto directo o indirecto entre la persona sancionada y la víctima, será gestionada, ejecutada y supervisada por la Unidad de Género y Diversidad.

c) Se aplicarán ante **faltas gravísimas**:

- i. **Adecuaciones laborales:** modificaciones en el lugar de trabajo o en las funciones asignadas a la persona sancionada, para evitar el contacto con la víctima y proteger su integridad. Será implementada por la Facultad, el programa y/o Dirección de Recursos humanos al que pertenezca la persona sancionada, con apoyo de la Unidad de Género y Diversidad.
- ii. **Despido o no renovación de contrato de prestación de servicios a honorarios:** en casos graves, se procederá con la desvinculación del personal, ya sea mediante despido o la no renovación de su contrato de servicios.

ARTÍCULO 23º DEL CUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES

La Secretaría Técnica de Género será responsable de supervisar el cumplimiento de las sanciones impuestas, incluyendo las disculpas públicas o privadas, y de asegurar que todas las medidas se implementen de forma respetuosa y acorde al debido proceso. Toda actuación deberá quedar debidamente registrada en los expedientes de la persona sancionada, conforme a la política de privacidad y protección de datos de la Universidad.

En caso de que la parte denunciante o la Secretaría Técnica de Género sea informada de manera formal, por escrito, de un incumplimiento de la sanción impuesta, deberá comunicar dicha situación a la Comisión Resolutiva a través de correo electrónico institucional. La Comisión Resolutiva, a partir de la recepción de la notificación de incumplimiento, procederá a solicitar a la parte denunciada y sancionada las razones del presunto incumplimiento. Este deberá responder en un plazo máximo de cinco días hábiles, presentando la justificación correspondiente, la cual

deberá estar respaldada por evidencia pertinente. Dentro del plazo de cinco días hábiles, la Comisión Resolutiva, evaluará las pruebas presentadas por la persona denunciante y/o la parte denunciada, así como cualquier evidencia adicional proporcionada por la persona infractora. Con base en esta evaluación, la Comisión remitirá los antecedentes al Comité de Ética para iniciar un proceso disciplinario.

ARTÍCULO 24º MEDIDAS DE REPARACIÓN

Las medidas de reparación se entenderán como aquellas acciones diseñadas para mitigar los efectos del acoso sexual, la violencia de género y la discriminación de género o arbitraría, en estricta conformidad con los principios establecidos en los artículos 1, 3, 6 y 8 de la Ley N° 21.369, reparando el daño ocasionado, garantizando un ambiente libre de acoso y discriminación.

La adopción y ejecución de las medidas de reparación serán decretadas por la Comisión Resolutiva o por la Rectoría, en función de la decisión final que resuelva el procedimiento iniciado conforme a este Reglamento.

La implementación de las medidas de reparación deberá realizarse en un plazo no superior a 30 días hábiles contados desde la notificación de la resolución correspondiente, y será implementada por la facultad, programa y/ o Dirección de recursos humanos.

La Secretaría Técnica de Género deberá dar seguimiento al debido cumplimiento de las medidas. Las medidas de reparación incluirán, entre otras, las siguientes:

1. **Aceptación de responsabilidad:** El o la responsable deberá aceptar su responsabilidad y reconocer el daño causado a la víctima.
2. **Disculpas:** Se procederá a la entrega de disculpas escritas, ya sean estas privadas o públicas.
3. **Seguimiento de estudios o actividades laborales:** La Universidad implementará acciones orientadas a garantizar la continuidad de los estudios o actividades laborales del o la denunciante, facilitando su retorno a la situación previa a los hechos, en cumplimiento de su derecho a una educación y un trabajo en un entorno seguro en concordancia con el Código del Trabajo.
4. **Estrategias de intervención:** Se establecerán estrategias de intervención destinadas a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes de los incidentes, promoviendo un ambiente de respeto y seguridad en la comunidad educativa.
5. **Prevención de nuevas situaciones:** Se llevarán a cabo iniciativas orientadas a prevenir la ocurrencia de nuevos casos de acoso sexual, violencia de género y discriminación, tanto en relación con el agresor en particular como de manera general, asegurando así la protección de todos los miembros de la comunidad universitaria.

ARTÍCULO 25º MEDIDAS DE APOYO PARA LAS VÍCTIMAS

La Unidad de Género y Diversidad, tanto de Santiago como de la Sede Región de Coquimbo, en cumplimiento de su misión de promover y garantizar el bienestar de las víctimas, ejercerá las siguientes acciones:

1. **Información y orientación:** Proporcionar, de manera oportuna, información clara y exhaustiva sobre los posibles cursos de acción que pueden adoptarse ante los hechos ocurridos. Esta información incluirá, de manera específica, la opción de presentar denuncias ante los tribunales de justicia en aquellos casos que constituyan faltas o delitos, en concordancia con lo dispuesto en la Ley N° 21.369.
2. **Acceso a servicios de restablecimiento:** Facilitar el acceso de la víctima a servicios especializados que promuevan el restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y sociales. Este objetivo se logrará mediante la atención de profesionales debidamente

capacitados en las diversas áreas pertinentes, en estricto apego a los protocolos de actuación establecidos, garantizando así una atención adecuada y sensible a las necesidades individuales de cada víctima.

3. Asesoría jurídica: Asegurar que la víctima tenga acceso a una asesoría jurídica adecuada, que puede ser brindada por la respectiva Unidad de Género y Diversidad y/o la Clínica Socio Jurídica de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad, que le permita conocer y defender sus derechos. Asimismo, se informará sobre las vías de acción disponibles para la protección de dichos derechos, en consonancia con las normativas vigentes en materia de derechos humanos y en cumplimiento de los protocolos de actuación que regulan estos procesos.

4. Acompañamiento y contención: Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención dirigidos tanto a las víctimas como a la comunidad educativa afectada, promoviendo un ambiente de apoyo y solidaridad que favorezca la recuperación integral de las personas involucradas. La correcta implementación de los protocolos de actuación será fundamental para asegurar que estas iniciativas se desarrollem de manera efectiva y respetuosa.

Las respectivas Unidades de Género y Diversidad podrán realizar las acciones de vinculación y coordinación necesarias con programas o instituciones externas o internas, sean estas públicas o privadas, para asegurar así una respuesta integral y efectiva a las necesidades de las víctimas. La colaboración interinstitucional y el cumplimiento de los protocolos de actuación serán esenciales para el fortalecimiento de redes de apoyo que contribuyan a la reparación y al bienestar de las personas afectadas.

CAPÍTULO V DE LOS HECHOS OCURRIDOS CAMPOS CLÍNICOS O CENTROS DE PRÁCTICAS DE CARRERAS ÁREA DE LA SALUD

El presente capítulo fue elaborado considerando la Norma General N° 4 de la Superintendencia de Educación Superior, que establece Normas sobre Sana Convivencia y Protección de Salud Mental en Campos Clínicos, en el contexto de una relación asistencial docente, aplicable a las carreras de pregrado del área de la Salud.

ARTÍCULO 26º ÁMBITO DE APLICACIÓN, SUJETOS Y CONDUCTAS

Quedarán comprendidas dentro del presente Reglamento, todos los comportamientos o situaciones de acoso sexual, violencia de género, discriminación de género y discriminación arbitraria que ocurran específicamente en el marco de prácticas, pasantías o internados, ya sean curriculares o profesionales y realizadas en servicios o campos clínicos de un establecimiento de la salud u otra institución externa, en el marco de una relación asistencial docente formalizada, que sean realizados o tengan como destinatarios a los/las estudiantes de pregrado con matrícula vigente en alguna carrera del área de la Salud que desarrollen actividades académicas como requisitos de su proceso de enseñanza y aprendizaje.

Asimismo, le será aplicable, en lo pertinente, a docentes o académicos/as de la Universidad que ejerzan labores de tutor y que realicen conductas o situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género y discriminación arbitraria en el desempeño de su labor asistencial docente de una carrera del área de la Salud, en un campo clínico o centro de práctica.

Para efecto de la definición de las conductas que se investigarán y sancionarán acorde a este Reglamento relativas a acoso sexual, violencia de género, discriminación de género y discriminación arbitraria, se estará a lo definido en el artículo 5º.

ARTÍCULO 27º DENUNCIAS POR HECHOS OCURRIDOS EN CAMPOS CLÍNICOS O CENTROS DE PRÁCTICAS

Para el específico caso de denuncias formales relativas a maltrato o infracción a la sana convivencia en campos clínicos o centros de prácticas, que sean presentadas por estudiantes de una carrera del área de la Salud, la Universidad Central de Chile dispondrá de un canal de denuncias, radicado en la Dirección de Campos Clínicos, ya sea para el caso en que la persona denunciada sea un académico o académica, un docente formador o formadora, personal de colaboración docente u otro estudiante en práctica o pasante, y pertenezca a la Universidad Central de Chile o sean de otra institución.

El canal de denuncias contemplará la posibilidad de presentarla bajo reserva de identidad, si la persona denunciante así lo solicitare. No se aceptarán denuncias anónimas.

Se entenderá por denuncia formal toda presentación verbal o escrita mediante la cual se da a conocer un eventual hecho constitutivo de maltrato o discriminación a fin de que sea investigado y, eventualmente, sancionado. Lo anterior, sin perjuicio de las solicitudes de apoyo, orientación y/o información que pudieran realizarse.

En cuanto al contenido mínimo de cualquier denuncia se estará a lo que se disponga en el instrumento normativo elaborado y difundido por la Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud. Respecto de las denuncias relativas a las conductas o materias no reguladas en el presente Reglamento, que estén contempladas en otros cuerpos normativos de la Universidad, serán derivadas a las unidades competentes.

ARTÍCULO 28º PROCEDIMIENTO

Si la persona denunciada es un académico, académica o docente formador o formadora u otro estudiante de la Universidad Central de Chile, de una carrera del área de la Salud y, la conducta denunciada refiere a acoso sexual, violencia de género, discriminación de género o discriminación arbitraria, ésta denuncia se substanciará de conformidad a los principios y proceso de investigación y sanción de este Reglamento.

Si la persona denunciada es personal de colaboración docente de un establecimiento de salud o centro de práctica, o un/a estudiante en práctica que pertenece a una casa de estudios distinta a la del o la estudiante que realiza la denuncia, corresponderá por esta Institución a través de la Dirección de Campos Clínicos, efectuar la respectiva derivación a la autoridad competente, lo cual se informará a la persona denunciante.

En cualquier caso, la Dirección de Campos Clínicos podrá adoptar las medidas de protección que permitan resguardar la integridad física y psíquica en favor de la persona denunciante (estudiante) perteneciente a la Universidad Central de Chile.

En cuanto a la admisibilidad, medidas de protección, registro de denuncia y otras materias de relevancia se estará a lo que se disponga en el instrumento normativo elaborado y difundido por la Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud.

CAPÍTULO VI DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 29º DE LA PRESCRIPCIÓN

El plazo máximo para presentar una denuncia será de cuatro años desde que ocurrieron los hechos objeto de la denuncia, siempre que dichos hechos hayan ocurrido mientras la persona denunciante y la persona denunciada eran integrantes de la comunidad universitaria (estudiantes, personal académico, administrativo o colaboradores vinculados a la institución).

ARTÍCULO 30° EVALUACIÓN PERIÓDICA DEL REGLAMENTO

El Reglamento será objeto de una evaluación anual, la cual se llevará a cabo considerando los siguientes criterios: cumplimiento de objetivos, identificación de dificultades, observaciones de la comisión resolutiva, o que presenten representantes de los distintos estamentos de la Universidad, así como el cumplimiento de plazos establecidos.

Se elaborará un informe de síntesis, con el fin de dar cumplimiento a la Ley 21.369, en su artículo 7°, que incluirá las causas investigadas y resueltas durante cada periodo anual, el cual quedará a disposición en el informe de gestión de la Fiscalía de la Universidad. La evaluación se realizará bajo los siguientes criterios:

Cumplimiento de Objetivos: Evaluación del grado en que el Reglamento cumple con sus objetivos principales de prevención, investigación, sanción y reparación en casos de acoso sexual, violencia de género y discriminación.

1. **Dificultades y retos en la aplicación:** Identificación de las principales dificultades encontradas en la implementación del Reglamento, incluyendo obstáculos procesales o administrativos, y propuestas de mejora para optimizar su aplicación.
2. **Observaciones:** Se deberán considerar las indicaciones y sugerencias formuladas por la Abogada o Abogado Investigador, la Comisión Resolutiva, así como por la respectiva Unidad de Género y Diversidad. El objetivo de esta consideración es fortalecer los procedimientos establecidos, haciéndolos más expeditos, y garantizando el debido proceso junto con una correcta resolución de los antecedentes que han sido puestos en conocimiento.
3. **Cumplimiento de plazos y eficacia procesal:** Análisis del cumplimiento de los plazos establecidos para cada etapa del proceso y evaluación de la eficacia en la resolución de casos.
4. **Elaboración del informe de síntesis:** La Secretaría Técnica de Género será responsable de la elaboración de un informe de síntesis anual. Este informe deberá incluir: i. las causas investigadas y resueltas durante el periodo correspondiente; ii. las materias relacionadas con las investigaciones; iii. un análisis de riesgo sobre los distintos hechos que vulneren el presente reglamento. El análisis mencionado permitirá orientar acciones específicas para asegurar la correcta aplicación del reglamento. El informe de síntesis se entregará a Fiscalía y se integrará al informe de gestión de la respectiva Unidad de Género y Diversidad y estará disponible para su revisión interna.

Asimismo, las políticas, planes, protocolos y reglamentos vinculados al acoso sexual, la violencia de género y la discriminación serán objeto de revisión y modificación a través de procedimientos de carácter participativo, a través de un Comité Paritario Asesor de Género y Diversidad, cuya función será participar en la revisión de las normativas de género y diversidad, así como de los resultados de su ejecución. Dichos procedimientos deberán asegurar la paridad de género y una representación equilibrada de los distintos estamentos de la Universidad, promoviendo la inclusión y la transparencia en la toma de decisiones.

ARTÍCULO 31° DÍAS HÁBILES

Los días feriados, recesos universitarios, los sábados y domingos serán considerados inhábiles para este Reglamento.



ARTÍCULO 32º ABSTENCIÓN DE CONTINUAR EL PROCESO

En caso de que en el contenido de la denuncia se advierta la posible ejecución de una conducta tipificada por la ley como delito, y que además haya constancia de que la denuncia fue remetida al Ministerio Público, la Universidad podrá abstenerse de investigar hasta que, cualquiera de las partes, luego de finalizado tal procedimiento por resolución firme o un equivalente, presente una constancia de ello, para los fines de aplicación de la presente normativa. En el intertanto la Universidad adoptará las medidas de protección necesarias.

ARTÍCULO 33 ° NULIDAD DE LO OBRADO

Procederá la nulidad de lo obrado cuando: a) La Comisión Resolutiva se haya integrado con alguna persona no prevista en este Reglamento.

b) La persona denunciada no haya sido notificada, conforme a lo establecido en este Reglamento.

La nulidad podrá alegarse en cualquier estado del procedimiento ante la Comisión Resolutiva, señalando el vicio específico y su incidencia. Declarada la nulidad, la causa se retrotraerá al momento inmediatamente anterior a aquel en que se produjo el vicio, quedando sin efecto las actuaciones viciadas y las que de ellas dependan.

La resolución que declare la nulidad deberá incorporarse al expediente y registrarse en el sistema correspondiente, dejando constancia de las actuaciones afectadas y de las diligencias que deban repetirse.

ARTÍCULO FINAL: Supletoriedad

En aquellas materias no reguladas por el presente Reglamento, se aplicarán supletoriamente las disposiciones contenidas en el Reglamento de Convivencia y Vida Estudiantil, en el Reglamento para la Aplicación del Código de Ética, así como en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la institución. La aplicación de estas disposiciones será procedente siempre que resulten compatibles con la naturaleza de las materias en cuestión y con la legislación vigente aplicable. En el caso de situaciones no previstas en el presente Reglamento y que tampoco se pueda aplicar la supletoriedad de los Reglamentos previamente señalados, serán resueltas por la Comisión Resolutiva, mediante resolución fundada.

VIGENCIA: *El presente Reglamento entrará en vigencia desde su promulgación, con excepción de lo dispuesto en la norma transitoria. Déjese sin efecto la Resolución N° 5235 de fecha 14 de septiembre de 2022. Sin perjuicio de ello, los procedimientos que a la fecha de la entrada en vigencia del presente Reglamento, han comenzado conforme a la Resolución precedente, seguirán tramitándose íntegramente acorde a sus reglas, hasta su terminación.*

NORMA TRANSITORIA: *Las disposiciones contenidas en el Capítulo V, del presente Reglamento relativo a "Los hechos ocurridos en Campos Clínicos o Centros de Prácticas de Carreras Área de La Salud" comenzarán a regir desde el día 1 de enero 2026.*