

UNIVERSIDAD ANDRÉS BELLO

PROTOCOLO INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

UNAB-DGDE-PE-006

7

Secretaría General

Nuevo texto

PREÁMBULO

La Universidad Andrés Bello ("UNAB") en su compromiso por promocionar el bienestar de la comunidad universitaria y en correspondencia con los cambios sociales de nuestro país, ha desarrollado e implementado el Modelo Integral en Contra del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género ("Modelo"). Dicho Modelo, se sustenta en la Ley N°21.369 que regula el Acoso sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la educación superior.

El presente Protocolo Integral Contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género se soporta en el "Protocolo de Prevención y Enfrentamiento al Acoso Sexual" implementado desde el año 2018 por la Universidad. Sin embargo, ha sido modificado para dar cumplimiento a las exigencias legales impuestas a las Instituciones de Educación Superior por la ley N°21.369, cuyo objetivo es la prevención, investigación, sanción y erradicación del acoso sexual, discriminación y violencia de género. Asimismo, este Protocolo es parte integrante del Modelo mencionado como un instrumento disponible para toda la Universidad y para los responsables de su ejecución.

El Modelo y sus distintos instrumentos promueven políticas integrales orientadas a la prevención, investigación, sanción, protección y reparación de víctimas de acoso sexual, violencia y discriminación de género. El propósito ulterior de su implementación es lograr ambientes seguros y libres para todas las personas que se relacionen en las comunidades académicas, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

El diseño y construcción del Modelo ha considerado la participación de todos los estamentos que conforman la comunidad universitaria de la UNAB; estos son, docentes, colaboradores y estudiantes. Para lo anterior, la UNAB -en su esfuerzo por promover los principios de igualdad de género y participación universal- convocó a toda la Comunidad y conformó una mesa triestamental compuesta por los estamentos antes descritos, garantizando la participación equilibrada de cada uno de ellos y la paridad de género en su conformación.

I. INTRODUCCIÓN

Artículo Primero. - Objeto del Protocolo

Este Protocolo de carácter vinculante para toda la comunidad, tiene por objeto aportar a la construcción de espacios igualitarios, libres y seguros en contra del acoso sexual, discriminación y violencia de género. Además, proporciona mecanismos orientados a la investigación, sanción, prevención y acompañamiento respecto de las conductas mencionadas, brindando orientación a quienes han sido víctimas y a toda la comunidad educativa.

Artículo Segundo. - Objetivo, Áreas del Aplicación y Alcance

A través de este Protocolo se busca proporcionar espacios de respeto mediante la prevención, instrucción y acompañamiento a las personas que denuncien situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género, asegurando un canal único, eficiente y especializado en la recepción de denuncias de esta naturaleza, que garantice el debido proceso y confidencialidad de la información y de la identidad de las partes involucradas.

Este Protocolo de carácter vinculante se aplica a situaciones que puedan ser consideradas conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género entre los distintos actores presentes en la comunidad universitaria, específicamente se aplica en los casos en que un Trabajador o Trabajadora cometa conductas de esta naturaleza con respecto a un alumno o alumna, como también en el caso de que estas conductas sean cometidas por un alumno o alumna hacia otro estudiante, Trabajador o Trabajadora.

Este protocolo se aplicará en los entornos físicos como electrónicos, tales como: recintos y lugares que utilice la Universidad para cumplir sus funciones o actividades, o fuera de ellos tratándose de actividades académicas de extensión, deportivas, recreativas, esparcimiento o cualquier otra en que los alumnos participen.

Este Protocolo no se aplicará a las situaciones de este tipo de conductas que sean cometidas entre Trabajadores de la Universidad, en cuyo caso se aplicará el Código de Conducta y Ética, y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, respectivamente.

Será responsabilidad de las autoridades universitarias la promoción, difusión e implementación de este Protocolo hacia todos los estamentos que componen la Universidad. Por su parte, todos los miembros de la comunidad universitaria deberán informarse del Protocolo y las obligaciones que de éste derivan.

II. DEFINICIÓN DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo Tercero. Las conductas constitutivas de Acoso sexual, Discriminación y Violencia de Género.

- **Acoso Sexual¹:** 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

¹ Definición del artículo 2° inciso segundo, de la Ley N°21.369.

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.

- **Violencia de Género²:** Cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.
- **Discriminación de género³:** Toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

III. PROCEDIMIENTO

Artículo Cuarto. - De la Orientación

Para dar cumplimiento al Protocolo, existirá el Encargado o Encargada de Cumplimiento Ley N° 21.369 que será responsable de coordinar a las Unidades de Prevención y Acompañamiento e Investigación y Sanción de la Universidad. El afectado o afectada podrá recurrir a estas Unidades especializadas, las cuales tendrán el deber de brindar información y soporte suficiente de manera confidencial, ante la ocurrencia de conductas de la naturaleza referida por este Protocolo. Tras esto, la persona afectada será la responsable de decidir la formalización de la denuncia de conformidad al procedimiento que se señala a continuación.

Artículo Quinto. - De las Denuncias

La denuncia formal de una conducta de las contenidas en el presente Protocolo podrá ser realizada a través de dos modalidades: (i) directamente a la Unidad de Investigación y Sanción, en forma oral o escrita o (ii) enviando un correo electrónico habilitado por la Unidad de Investigación y Sanción, a la casilla electrónica denuncias@unab.cl.

Las denuncias recibidas asociadas a acoso sexual, violencia de género y discriminación de género, serán comunicadas a la Unidad de Prevención y Acompañamiento, con el objeto de coordinar las acciones y medidas de reparación respecto de la o las víctimas de estas conductas. Serán consideradas como medidas de reparación, entre otras, las siguientes:

- a) La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado;
- b) La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas;
- c) Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que esta retome sus actividades de manera similar a su situación original;
- d) Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, la violencia o la discriminación de género.

² Superintendencia de Educación Superior (SES). "Oficio Circular N° 0001".

³ Ídem,

e) Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género en la institución, ya sea en relación con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general en la casa de estudio.

Las denuncias pueden ser realizadas por cualquier persona que se sienta afectada por una situación de acoso sexual, violencia y discriminación de género como las descritas en el Capítulo 2. Sin perjuicio, la denuncia deberá ser efectuada de manera responsable. La Universidad podrá instruir sumarios o adoptar medidas en contra la persona que haya efectuado una denuncia temeraria y sin ningún sustento o realizada con el sólo ánimo de perjudicar a una persona, sea otro estudiante o un Trabajador o Trabajadora.

La denuncia deberá contener los datos necesarios para su adecuada inteligencia, esto es, al menos, la identificación del denunciado, de la víctima o afectado -salvo en los casos en que la víctima solicite confidencialidad en los términos que más abajo se detallan- y una narración detallada de los hechos que la sustentan. Asimismo, deberá acompañar todos los antecedentes que sustenten la denuncia y señalar un correo electrónico de notificación.

Las denuncias anónimas o de terceros sin autorización de la víctima no darán lugar a investigación ni ninguna acción de las establecidas en este Protocolo, sin perjuicio de la excepción indicada en el Acápito IV.

Artículo Sexto. - De la Admisibilidad de la Denuncia

Recibida la denuncia, la Unidad de Investigación y Sanción revisará el mérito de los antecedentes aportados, realizando una investigación preliminar confidencial (examen de admisibilidad) a fin de determinar si el hecho denunciado reviste características de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Posterior al examen descrito, desestimará o dispondrá que se inicie la correspondiente investigación si considera que del mérito del relato y antecedentes aportados existen elementos de las conductas definidas en el artículo Tercero. Para lo anterior, la Unidad de Investigación y Sanción dispondrá de un plazo de 5 días hábiles para formalizar la investigación desde que fue recibida la denuncia.

Artículo Séptimo. - De las Medidas Provisionales de Resguardo y apoyo al denunciante y/o víctima

La Universidad adoptará, de acuerdo con los antecedentes iniciales, las medidas provisionales de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de espacios físicos o redistribución del horario de clases, o las que se estimen pertinentes considerando la gravedad de los hechos.

Asimismo, ofrecerá gratuitamente a través de la Unidad de Prevención y Acompañamiento, un proceso de soporte, acompañamiento y apoyo psicológico, médico, social y jurídico, o bien realizar las acciones de vinculación y coordinación necesarias con programas o instituciones externas. Entre los mecanismos de apoyo disponibles se pueden considerar, entre otros, los siguientes:

- a) Proporcionar oportunamente información clara y completa sobre los posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia ante la Justicia en aquellos casos que constituyan faltas o delitos.
- b) Proveer el acceso de la víctima a servicios enfocados en el restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales, mediante la atención de especialistas en dichas áreas.

c) Entregar a la víctima acceso a una adecuada asesoría jurídica, que le permita conocer y defender sus derechos; y

d) Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención para las víctimas y la comunidad educativa afectada, dentro de la casa de estudio.

El denunciante podrá voluntariamente aceptar o rechazar este apoyo. En caso de aceptarlo, la Unidad de Prevención y Acompañamiento coordinará, supervisará y derivará con la Dirección General de Desarrollo Estudiantil quién dispondrá y asignará un profesional (psicóloga o psicólogo) de Bienestar del Campus correspondiente al denunciante o denunciado, siendo aquél quien tomará contacto con el estudiante para coordinar reunión de acogida y contención.

En cualquier caso, sea que el denunciante o denunciado acepte o rechace el acompañamiento psicológico, deberá quedar un registro por escrito con evidencia de su aceptación o rechazo. Esta constancia será solicitada al estudiante por la Unidad de Prevención y Acompañamiento al momento de entrevistar al respectivo denunciante o denunciado.

Artículo Octavo. - Del Inicio de la Investigación

La investigación se inicia con la resolución de la Unidad de Investigación y Sanción de apertura del procedimiento, en la cual se debe designar a un Investigador o Investigadora. Esta resolución se comunicará al denunciante por el correo electrónico de notificación que haya designado en su denuncia.

El Investigador pertenecerá a la Unidad de Investigación y Sanción, quien contará con experiencia y conocimientos especializados en materias de acoso sexual, violencia, y discriminación de género. Asimismo, para garantizar la independencia e imparcialidad de la investigación, la unidad verificará que no exista ningún vínculo familiar, de parentesco o amistad con los involucrados, pertenecer a la misma unidad o cualquiera otra razón que pueda afectar la objetividad y el debido proceso en la investigación.

Artículo Noveno. - Del Debido Proceso

El Investigador designado, en ejercicio de sus facultades, deberá respetar en todo momento el debido proceso, esto es, actuar dentro del marco establecido en el presente protocolo, con apego a los reglamentos vigentes, permitiendo tanto al denunciante como al denunciado que realicen sus descargos y defensas y que ejerzan los derechos que les asistan. Cualquier infracción por parte del Investigador a estas normas motivará la destitución en forma inmediata de su calidad de Investigador.

Por su parte, y frente a la existencia de alguna causa que afecte la imparcialidad y/o independencia del Investigador, la Unidad de Investigación y Sanción deberá nombrar a otro Investigador que cumpla aquel rol.

El Investigador garantizará a todas las partes el derecho a ser oídas si es que quieren declarar. Del mismo modo podrá entrevistar a las personas que cada parte solicite y que puedan tener conocimiento de los hechos. Además, mientras dure su investigación podrá recibir documentos o cualquier medio de prueba que presenten las partes siempre que sean pertinentes con la investigación.

De todas las actuaciones realizadas por el Investigador quedará registro, el cual podrá ser consultado por los interesados directos una vez concluida la investigación previa y notificado al denunciado.

Artículo Décimo. - Del procedimiento de investigación

La investigación constará por escrito y deberá ser llevada en estricta reserva, para lo cual se procurará resguardar rigurosa confidencialidad de la identidad de los involucrados y el contenido de los hechos denunciados respecto de terceros, para lo cual se adoptarán las respectivas medidas por parte del Investigador.

Iniciada la investigación por parte del Investigador, se notificará al denunciado de la existencia de la denuncia y el inicio de una investigación. Esta notificación se hará personalmente o en el correo electrónico señalado a la Universidad.

Si el denunciante realizó su denuncia de manera anónima y no proporcionó un correo electrónico o número telefónico de contacto, se le dará por notificado de todas las resoluciones adoptadas desde la fecha en que se le notificó al denunciado.

El Investigador citará a declarar a las partes por separado dentro de los 5 días siguientes de la notificación.

En la citación con el denunciado el Investigador le indicará los hechos de lo que es acusado y le entregará al denunciado los antecedentes constitutivos de la denuncia, para luego de esto efectuar los descargos correspondientes y entregar los medios de prueba necesarios. Sin perjuicio de lo anterior, el denunciado, si así lo estima, puede reservarse el derecho a presentar sus descargos en la primera citación y deberá dentro de un plazo máximo de 5 días hábiles, hacer llegar su defensa por escrito y presentar los medios probatorios al Investigador.

De ser necesario, el Investigador abrirá un término probatorio que no podrá exceder de 5 días hábiles y en él deberán rendirse todas las probanzas ofrecidas, siempre que el Investigador lo estime pertinente para el caso.

Podrá, además, realizar las diligencias que estime necesarias y que permitan el esclarecimiento de los hechos y la determinación de responsabilidad por parte de los involucrados, tales como:

- a) Requerir información a las distintas unidades respecto de los hechos denunciados para determinar la existencia de atenuantes o agravantes de responsabilidad.
- b) Constituirse en el lugar de los hechos u otros lugares relevantes para efectuar inspección personal.

El Investigador estará obligado a llevar un expediente debidamente foliado, que incorpore todas las actuaciones y presentaciones realizadas y las fechas de éstas, como, asimismo, los medios de prueba acompañados.

Todas las resoluciones que se dicten en el proceso de investigación deberán ser notificadas a los involucrados dentro del plazo de 2 días hábiles de su dictación.

Artículo Undécimo. - De las Notificaciones, de los plazos que establece el Protocolo y del plazo de la Investigación

Las notificaciones se efectuarán a las partes mediante el correo electrónico registrado en la base de datos de la Universidad o a la casilla electrónica que hayan indicado en sus presentaciones.

Los plazos que contempla este Protocolo son de días hábiles, excluyéndose sábados, domingos y festivos, los que se considerarán inhábiles.

El proceso de investigación deberá realizarse en un plazo no superior a 30 días hábiles contados desde que se dicta resolución de apertura del procedimiento, al término de los cuáles el Investigador declarará cerrada la investigación. Este plazo podrá prorrogarse, por una sola vez, por un plazo máximo de 5 días hábiles, en razón de existir diligencias pendientes indispensables para el éxito de la investigación.

Artículo Duodécimo. - Del Informe del Investigador

La investigación finalizará con un informe final emitido por el Investigador, el cual contendrá: (i) la individualización de él o los denunciados, (ii) la relación de los hechos, (iii) la declaración y alegaciones de las partes, (iiii) el detalle de los medios de prueba rendidos, (iv) indicación de los medios por los que se han dado por establecidos los hechos; (v) la indicación del Investigador respecto a la gravedad de los hechos, (vi) las conclusiones y (vii) la sanción o medida recomendada si es que la hubiese o la recomendación de sobreseimiento. El Investigador tendrá 10 días hábiles para evacuar este informe y la prueba será apreciada en conciencia.

Artículo Décimo Tercero. - De la Resolución Final

Recibido el informe del Investigador, la Unidad de Investigación y Sanción deberá revisar el mismo y en base a los antecedentes podrá ratificar, modificar las sanciones o medidas propuestas por el Investigador, de acuerdo con el mérito del proceso, los medios de prueba apreciados en conciencia y la concurrencia de circunstancias modificatorias de responsabilidad. Lo anterior lo hará mediante resolución final fundada, la cual deberá dictarse en un plazo máximo de 10 días hábiles de recibido el informe del Investigador.

IV. CONFIDENCIALIDAD:

La Universidad velará en todo momento por proteger la identidad de los involucrados, tanto denunciante, denunciado y testigos, como asimismo proporcionará el debido resguardo de la información y antecedentes recabados de éstos. En este sentido, UNAB tomará todas las medidas a su alcance para evitar filtraciones, velando porque los expedientes de denuncia se mantengan en lugar cerrado y sin acceso al público. Para el caso que existiere un robo en las dependencias de UNAB o que por cualquier causa no imputable a UNAB se filtrare información, UNAB no será responsable de los perjuicios que ello ocasionare.

En caso en que el denunciante expresamente haya solicitado que su nombre sea mantenido en reserva del denunciado, se accederá a su solicitud, siempre y cuando la denuncia tenga una descripción acabada de los hechos y todos los datos para su debida inteligencia por parte del denunciado. Su identidad no será revelada para los casos en que se deseche la denuncia, salvo que el denunciado haya hecho uso del derecho consagrado en el párrafo siguiente. Por su parte, para el caso en que se acoja la denuncia, se podrá revelar su identidad al denunciado, siempre que firme el documento señalado en el párrafo siguiente.

Con todo, en los casos de reserva de identidad, el denunciado podrá solicitar que, para efectos de su defensa, se le revele la identidad del denunciante. Dicha solicitud deberá ser por escrito y fundamentada, dentro de los 5 días hábiles de ser notificado de la denuncia. En estos casos, UNAB accederá a su petición siempre y cuando suscriba un documento elaborado por la Universidad, en que se obligue a guardar absoluta confidencialidad de la persona del denunciante y a no tomar acciones-tendientes a hostigar o re- victimizar al denunciante; misma

obligación deberá quedar de manifiesto en la primera declaración del denunciado. Una vez conocido por el denunciado la persona del denunciante, se le concederá un nuevo plazo de 5 días hábiles para contestar la denuncia.

El deber de confidencialidad será exigible desde el momento en que la Unidad de Investigación y Sanción recibe la denuncia. En particular, tanto la Unidad de Investigación y Sanción, Investigador de la causa y Juez están obligados a mantener absoluta confidencialidad respecto de la información y documentos a que tengan acceso en el desempeño de sus funciones, la que permanecerá vigente en el tiempo aún terminado el proceso. La eventual infracción a esta obligación por parte de la Unidad de Investigación y Sanción, Investigador y Juez los hará incurrir en responsabilidad administrativa, pero en ningún caso hará responsable a la Universidad de los perjuicios que de ello se devenguen.

V. SANCIONES:

Las sanciones que establece este Protocolo son las siguientes:

a) Para el caso que el infractor sea un alumno de la Universidad:

i) Leves: desde amonestación escrita (sanción formal impuesta al alumno, de la cual se dejará constancia en su ficha académica) hasta suspensión académica por un máximo de quince días,

ii) Menos graves: suspensión de actividades académicas por más de quince días y hasta treinta días,

iii) Graves: suspensión por más de treinta días y hasta sesenta días

iv) Gravísimas: desde suspensión por uno o dos semestres, hasta expulsión de la Universidad. En el caso de suspensiones por uno o dos semestres, la sanción se aplicará a partir desde el primer día del semestre siguiente a aquel en el cual la sentencia hubiera quedado ejecutoriada. Para efectos administrativos, se aplicará al alumno los criterios de retiro temporal.

Respecto de las sanciones leves y menos graves, el Juez podrá de oficio o a solicitud del Investigador, establecer la opción de cumplimiento de sanciones alternativas por el plazo y periodo que establezca, que sustituya parcial o totalmente la sanción. Estas podrán ser; trabajos comunitarios o sociales, disculpas públicas, previo consentimiento del sancionado, ejercicios de capacitación, realización de talleres u otros de similar naturaleza que tengan carácter compensatorio y/ o rehabilitatorio.

b) Si el infractor es un trabajador de la Universidad, con contrato de trabajo: Se le aplicarán las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden, a saber:

i) Amonestación verbal.

ii) Amonestación por escrito.

iii) Traslado de puesto de trabajo, en conformidad al artículo 12 del Código del Trabajo.

iv) Descuento de hasta un 25% de la remuneración diaria del sancionado.

v) Terminación de contrato de trabajo sin derecho a indemnización, en conformidad al artículo 160 del Código del Trabajo.

c) Si el infractor es un colaborador sin contrato de trabajo o con contrato a honorarios: Podrá ponerse término anticipado a su contrato de prestación de servicios por incumplimiento de las

obligaciones emanadas del mismo. Se reitera en este punto que si las personas involucradas en la situación de acoso sexual, violencia y discriminación de género (tanto denunciante como denunciado) fueran trabajadores con contrato de trabajo de la Universidad, todo lo relativo a la denuncia, procedimiento de investigación y sanción será regulado de acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Para la aplicación de estas sanciones tanto el Investigador al momento de su informe como el Juez al momento de su Resolución final tendrán en consideración los siguientes criterios: (i) gravedad de la conducta; (ii) reincidencia; (iii) cantidad de denuncias recibidas contra un denunciado respecto de conductas reguladas en este Protocolo, (iv) existencia de perjuicios al afectado, (v) abuso de superioridad.

Con todo, en el caso que el denunciado sea un alumno y ha sido previamente sancionado en virtud de este Protocolo con una sanción leve, para el caso que se inicie en su contra una nueva investigación en virtud de las conductas que sanciona este Protocolo y se concluya su responsabilidad, el rango de sanción comenzará en menos grave y se aplicará en virtud de los criterios establecidos en el párrafo anterior.

En el caso que el denunciado sea un trabajador de la Universidad, y ha sido previamente sancionado en virtud de una sanción de amonestación verbal o escrita, para el caso que se inicie en su contra una nueva investigación en virtud de las conductas que sanciona este Protocolo y se concluya su responsabilidad, el rango de sanción comenzará en amonestación escrita.

VI. SOBRESEIMIENTO:

Cuando del mérito de los antecedentes aparezca que los hechos no son constitutivos de acoso sexual, discriminación y violencia de género o se concluya la inocencia del denunciado, la Resolución Final ordenará el sobreseimiento del denunciado.

VII. APELACIÓN:

Notificada que sea la Resolución Final, denunciante y denunciado tendrán el plazo de 5 días hábiles para apelar ante el Rector, mediante escrito fundado y acompañando nuevos antecedentes, si los hubiese. El Rector fallará dentro del plazo de 10 días hábiles y este fallo será inapelable.

Sin embargo, (i) cuando el infractor sea un alumno y la sanción sea suspensión efectiva de un semestre o más, sin posibilidad de penas alternativas o estas no sean aceptadas por el inculpado, o pena de expulsión, (ii) el infractor sea empleado, que haya sido sancionado con el término de contrato de trabajo o (iii) el infractor sea un colaborador y se le haya puesto término anticipado a su contrato de prestación de servicios, la apelación se interpondrá ante un Tribunal constituido por el Vicerrector Académico, el Vicerrector de Investigación y Doctorado y el Vicerrector de Servicios Universitarios y Asuntos Estudiantiles, dentro del plazo de cinco días, por escrito, debidamente fundada y acompañando nuevos antecedentes, si es que existieren. El Tribunal resolverá dentro del plazo de 10 días hábiles de interpuesto el recurso, y su decisión será inapelable.

VIII. DE LA DIFUSIÓN Y PREVENCIÓN:

Al objeto de reducir las condiciones que facilitan la ocurrencia de conductas relacionadas con acoso sexual, violencia y discriminación de género, la Universidad desarrollará programas de

capacitación, prevención, difusión y sensibilización a todos los integrantes de la comunidad universitaria por medio de la Unidad de Prevención y Acompañamiento. Dicha unidad llevará un registro de los casos denunciados, manteniendo estricta reserva de la identidad de los involucrados y con la finalidad de mejorar el diseño de mecanismos que permitan erradicar conductas asociadas al acoso sexual, violencia y discriminación de género en la comunidad universitaria.

IX. PLANES CURRICULARES:

Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, en los planes curriculares de las instituciones de educación superior.

X.- CONTRATOS:

La normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico deberá ser incorporada expresamente en los contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación y cualquier otro instrumento celebrado por la institución, incluidos los convenios que se celebren para efectos de llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación.

XI.VIGENCIA:

Las disposiciones de este Protocolo entrarán en vigor una vez que haya sido publicado el Decreto que lo aprueba y oficializa.

Asimismo, se deja constancia que el presente documento reemplaza y sustituye en todas sus partes al Protocolo creado el año 2017 y sus modificaciones.

XII. ILUSTRACIÓN PROCEDIMIENTO:

Representación Conceptual Procedimiento Protocolo Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y La Discriminación de Género Universidad Andres Bello.

- Los plazos corresponden a días hábiles y máximos.
- Todas las resoluciones que se dicten en el proceso de investigación deberán ser notificadas a los involucrados dentro del plazo de 2 días hábiles

