

**FIJA NUEVO TEXTO DEL  
PROTOCOLO INTEGRAL  
CONTRA EL ACOSO SEXUAL,  
LA VIOLENCIA Y  
DISCRIMINACIÓN DE  
GÉNERO.**

**RECTORÍA**

**D.U.N° 59-2023**

**Santiago, 22 de NOV. de 2023**

**TENIENDO PRESENTE:**

Lo dispuesto 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, en virtud de la cual se dictó el DUN N° 77 (Bis) -2022 que fija el texto del Protocolo Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género.

De acuerdo con lo señalado en dicha Ley, este Protocolo Integral fue revisado por el Comité Asesor triestamental, en conformidad a lo señalado en el artículo transitorio de la precitada Ley, elaborandose una propuesta de nuevo texto.

La aprobación de dicha propuesta por la Junta Directiva en sesión del 16 de noviembre de 2023.

**VISTO:**

Las atribuciones que me otorga la reglamentación vigente, en particular la facultad de dictar los decretos que sean necesarios para esta institución, que se encuentra contemplada en el literal i) del artículo 4 del Reglamento General de la Universidad Andrés Bello.

**DECRETO**

Fíjase el nuevo texto del Protocolo Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género de la Universidad Andrés Bello, que corresponde al siguiente:

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

## PREÁMBULO

La Universidad Andrés Bello ("UNAB") en su compromiso por promover 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 del 30 de agosto de 2021, 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 afectados por 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 equidad 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 libres y seguros 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 afectadas y a toda la comunidad educativa.

### **Artículo Segundo.** - Objetivo, Áreas de 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 tanto en los entornos físicos como en los electrónicos, tales como: recintos y lugares que utilice la Universidad para cumplir sus funciones o actividades, dentro o fuera de ellos tratándose de actividades académicas, de extensión, deportivas, recreativas, esparcimiento o cualquier otra en que los alumnos y/o profesores participen.

Cuando se trate de acciones o conductas ocurridas fuera del contexto universitario, el presente protocolo sólo adoptará, en favor de la persona denunciante, las medidas provisionales de resguardo y/o el acompañamiento y apoyo psicológico, médico y social, de acuerdo a lo descrito en el artículo séptimo.

Este Protocolo no se aplicará a las 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, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

**Artículo Tercero.** Conductas constitutivas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.

- **Acoso Sexual<sup>1</sup>:** 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.
- **Violencia de Género<sup>2</sup>:** 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 Género<sup>3</sup>:** 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 Direcciones de Prevención y Acompañamiento y de Investigación y Sanción de la Universidad. El afectado o afectada podrá recurrir a estas Direcciones 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.

---

<sup>1</sup> Definición del artículo 2° inciso segundo, de la Ley N°21.369.

<sup>2</sup> Superintendencia de Educación Superior (SES). "Oficio Circular N° 0001".

<sup>3</sup> Ídem.

#### **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 Dirección de Investigación y Sanción, en forma verbal o escrita o (ii) enviando un correo electrónico habilitado por la Dirección de Investigación y Sanción, a la casilla electrónica [denuncias@unab.cl](mailto:denuncias@unab.cl).

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

- a) La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado, por parte del denunciado;
- b) La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas, por parte del denunciado;
- c) Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades del denunciante, de modo que este retome sus actividades de manera similar a su situación original;
- d) Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba el denunciante antes del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.
- e) Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia y 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 de 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 afectado y del denunciado -salvo en los casos en que la persona denunciante solicite confidencialidad en los términos que más adelante se detallan- y una narración detallada de los hechos que la sustentan. Para facilitar la entrega de todos estos antecedentes, una vez interpuesta la denuncia, se pondrá a disposición del denunciante un formulario que deberá completar con todos los detalles que sustenten la denuncia y donde deberá señalar un correo electrónico de contacto para ser notificado.

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

#### **Artículo Sexto. - De la Admisibilidad de la Denuncia**

Recibida la denuncia, la Dirección 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 ocurrida dentro de los límites físicos de la universidad o del lugar que ella haya dispuesto para una actividad de aquellas señaladas en el artículo segundo. Posterior al examen descrito, desestimaré 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 Dirección de Investigación y Sanción dispondrá de un plazo de 5 días hábiles para formalizar la investigación, contados desde que la denuncia sea declarada admisible.

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

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 del denunciado y/o denunciante, o las que se estimen pertinentes considerando la gravedad de los hechos, las que se extenderán más allá de la conclusión del procedimiento.

Asimismo, ofrecerá gratuitamente a través de la Dirección 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, profesionales o instituciones tanto internas como 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) Entregar a la persona afectada servicios enfocados en el restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales, mediante la atención de especialistas en dichas áreas.
- c) Entregar al afectado una adecuada asesoría jurídica, que le permita conocer y defender sus derechos; y
- d) Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención para los afectados, dentro de la casa de estudio.

El denunciante y/o denunciado podrá aceptar o rechazar este apoyo. En caso de aceptarlo, la Dirección de Prevención y Acompañamiento coordinará, supervisará y derivará con la Dirección General de Desarrollo Estudiantil, quién dispondrá y asignará un profesional (psicóloga o psicólogo quien tomará contacto con el denunciante para coordinar reunión de acogida y contención.

En cualquier caso, sea que el denunciante o denunciado acepte o rechace cualquiera de las medidas provisionales de resguardo, deberá quedar un registro por escrito con evidencia de su aceptación o rechazo. Esta constancia será solicitada al denunciante y/o denunciado por la Dirección de Prevención y Acompañamiento.

La Dirección de Investigación y Sanción podrá determinar, como medidas de protección durante la investigación, entre otras, las siguientes medidas en favor del afectado:

- a) La suspensión de funciones de la persona denunciada por acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- b) La inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, respecto de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género.
- c) La suspensión de la condición de estudiante del denunciado por acoso sexual, violencia o discriminación de género, en casos excepcionales, y debidamente fundados, durante el procedimiento de investigación y sanción.
- d) La prohibición de contacto entre las partes involucradas.
- e) Adecuaciones laborales.
- f) Adecuaciones curriculares.

#### **Artículo Octavo.** - Del Inicio de la Investigación.

La investigación se inicia con la resolución de la Dirección 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 Dirección 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 Dirección 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.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de Investigación y Sanción está habilitada, sin distinciones, para cumplir sus funciones de investigación en todos los procesos sumariales que deban llevarse a cabo en estas materias. En este sentido, será posible designar a un investigador o investigadora de menor jerarquía que la persona denunciada, en la medida que no exista una relación de subordinación o dependencia inmediata de la persona que investiga con la persona denunciada.

### **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 su destitución 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 Dirección 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 el denunciante y/o el denunciado, una vez concluida la investigación o se haya notificado a este último.

Durante el procedimiento se tomarán todas las providencias para prevenir la revictimización, evitando especialmente que la persona denunciante tome contacto con la persona denunciada, o tengan que repetir innecesariamente sus testimonios. Estas entrevistas se realizarán preferentemente videograbadas, previo consentimiento del declarante.

### **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, adoptando 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 su correo electrónico señalado a la Universidad.

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 por los que es denunciado y le entregará 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.

En casos calificados conforme la gravedad de los hechos denunciados y siempre que la denuncia esté referida a alumnos perfectamente individualizados, el investigador podrá solicitar al Juez suspender preventivamente al o los inculcados.

La suspensión preventiva marginará temporalmente a los afectados de toda actividad universitaria, excepto para situaciones específicas que autorice él, tales como rendición de pruebas parciales. En ningún caso se podrá suspender preventivamente el derecho a

rendir examen o pruebas solemnes.

La medida de suspensión preventiva podrá ser decretada en cualquier momento de la investigación y surtirá efecto desde el momento de ser notificada al sumariado. Esta notificación deberá ser realizada dentro de las 24 horas siguientes, personalmente, o a la dirección electrónica del e-mail institucional proporcionado a cada alumno de la Universidad. El período de suspensión preventiva podrá durar hasta 30 días, prorrogables, o hasta la tramitación completa del procedimiento según lo disponga el juez, atendiendo los antecedentes del caso. El tiempo en que se haya mantenido la medida se imputará siempre a la eventual pena de suspensión.

La suspensión preventiva termina de inmediato en el caso de sobreseimiento de la investigación.

**Artículo Décimo Primero.** - De las Notificaciones y de los plazos que establece el Protocolo.

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.

En caso de que, por fuerza mayor o caso fortuito, o que, por eventos que impidan la regular sustanciación del proceso, tales como y sin que la enumeración sea taxativa, recesos académicos, vacaciones estudiantiles, licencias médicas de algún interviniente, desórdenes públicos que interrumpan actividades, no pueda darse cumplimiento al plazo reglamentario que corresponda, dicha circunstancia deberá certificarse en el proceso y se podrá prorrogar el plazo por lo que dure el entorpecimiento.

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 cuales 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 Décimo Segundo.** - 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, (iv) el detalle de los medios de prueba rendidos, (v) indicación de los medios por los que se han dado por establecidos los hechos; (vi) la indicación del Investigador respecto a la gravedad de los hechos, (vii) las conclusiones y (viii) 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

El Juez, que pertenece a la Dirección de Investigación y Sanción, recibirá el informe del Investigador, y como encargado de aplicar las sanciones, deberá revisarlo 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.

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 fundadamente, 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 Dirección de Investigación y Sanción recibe la denuncia. En particular, tanto la Dirección 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 Dirección 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 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 de actividades académicas 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 del 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, Higiene y Seguridad, 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; (vi) circunstancias modificatorias de responsabilidad.

La finalidad de la investigación es determinar las sanciones que resulten adecuadas conforme a los hechos que se logren demostrar, considerando sus particularidades y nivel de gravedad. Este proceso busca garantizar el respeto al principio de proporcionalidad, asegurando que las sanciones aplicadas sean acordes al caso específico.

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. DE LAS CIRCUNSTANCIAS MODIFICATORIAS DE RESPONSABILIDAD**

**Circunstancias atenuantes.** Son circunstancias atenuantes de responsabilidad las siguientes:

- 1º Irreprochable conducta anterior.
- 2º Confesión espontánea.
- 3º Colaboración sustancial al esclarecimiento de los hechos denunciados.
- 4º Auto denuncia.

**Circunstancias agravantes.** Son circunstancias agravantes de responsabilidad, las siguientes:

- 1º Haber sido sancionado con anterioridad en procedimiento disciplinario o de responsabilidad de la Universidad en el que hubiere recaído resolución firme o ejecutoriada.
- 2º Ser docente o autoridad académica de la Universidad.
- 3º Cometer los hechos en público, con publicidad o comunicarlos en redes sociales públicas.
- 4º Quebrantar o no suscribir el consentimiento informado.

## **VII. 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.

## **VIII. 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 éstas no sean aceptadas por el inculpado, o pena de expulsión, (ii) el infractor sea Trabajador, 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.

#### **IX. DE LA DIFUSIÓN Y PREVENCIÓN:**

A 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 Dirección 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.

#### **X. PLANES CURRICULARES:**

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

#### **XI. 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.

Lo anterior, sin perjuicio de las potestades de administración y disciplinarias propias de los organismos de la Administración del Estado, quienes podrán activar sus propios protocolos y ejercer sus facultades en relación con su personal, sin que sea procedente para UNAB iniciar procedimientos disciplinarios respecto de quienes no tienen dependencia o vínculo contractual, de conformidad con lo señalado en el Dictamen E389867/22023 de la Contraloría General de la República, de fecha 6 de septiembre de 2023.

#### **XII. VIGENCIA:**

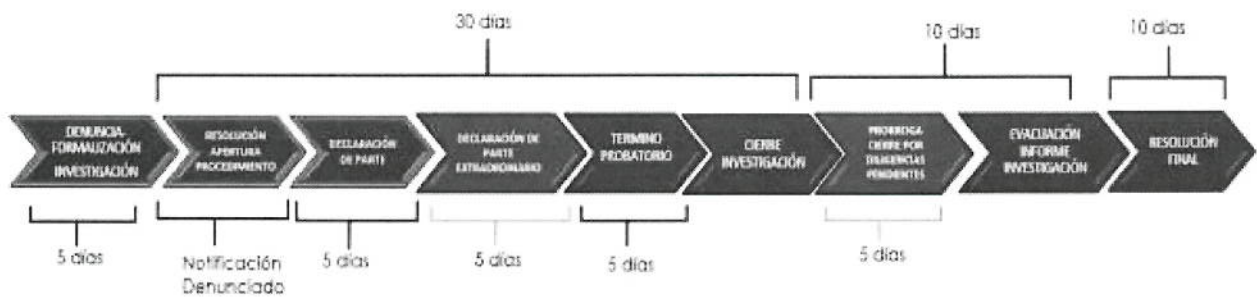
Las disposiciones de este Protocolo entrarán en vigor una vez que haya sido publicado el Decreto que lo aprueba y oficializa.

Asimismo, se deja constancia que el presente documento reemplaza y sustituye en todas sus partes al Protocolo creado el año 2017 y adecuado el año 2022.

### XIII. 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.



Anótese y comuníquese,

  
**JULIO CASTRO SEPÚLVEDA**  
**RECTOR**

  
**PEDRO COVARRUBIAS BESA**  
**SECRETARIO GENERAL**