

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.01.08.01)	PÁGINA 1 DE 7 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MARZO DE 2022 ACTUALIZADO: MARZO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	--	------------------------------	--

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.01.08.01)	PÁGINA 2 DE 7 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MARZO DE 2022 ACTUALIZADO: MARZO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	--	------------------------------	--

ÍNDICE

		Pág.
I	Objetivo	3
II	Alcance	3
III	Supuestos Básicos	3
IV	Funciones y Líneas de Acción	5

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.01.08.01)	PÁGINA 3 DE 7 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MARZO DE 2022 ACTUALIZADO: MARZO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	--	------------------------------	--

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

I. Objetivo

La Universidad, con el objeto de definir el marco regulatorio dentro del cual la comunidad universitaria, ha de desarrollar procesos académicos, administrativos y financieros que le son propios, ha estimado necesario definir una Política de Prevención del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, cuyo objetivo es entregar lineamientos para la prevención, investigación y erradicación de hechos que puedan constituir acoso sexual, violencia y discriminación de género, como también, orientar la protección y posible reparación a las eventuales víctimas de estos hechos, en el ámbito institucional, todo ello, con la finalidad de promover ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, al interior de la Universidad Bernardo O'Higgins, con prescindencia de consideraciones de sexo, género, identidad y orientación sexual.

La Política que se describe en el presente instrumento, se fundamenta en la necesidad de adoptar, implementar, difundir y supervisar el funcionamiento de los modelos de prevención, investigación y sanción de hechos que deriven en acoso sexual, violencia y discriminación de género, que la Universidad Bernardo O'Higgins se ha dado para el cumplimiento de los fines establecidos 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 los propósitos estatutarios y con estricto apego a los valores, principios y disposiciones fundacionales y reglamentarias de la Universidad.

II. Alcance

La presente Política, como los modelos, que conforme a ella se establezcan, solo resultan aplicables en la Universidad Bernardo O'Higgins. Lo anterior supone que se encuentran afectos a ellos los miembros de la Junta Directiva, los Directivos Superiores, Directivos Ejecutivos, Administrativos/as, académicos/as, personal de servicios, estudiantes, prestadores/as de servicio, asesores/as, contratistas, concesionarios/as, proveedores/as y, en general, toda persona vinculada jurídicamente con la Universidad, quienes estarán obligados a cumplir con las disposiciones institucionales en la materia.

III. Supuestos Básicos

La presente política se funda en los supuestos básicos que a continuación se detallan:

A. Ámbito Material.

La Política está diseñada para impactar en las conductas constitutivas de Acoso Sexual y la Violencia y Discriminación de Género que a continuación se definen:

1. Acoso Sexual.

Conforme lo señala el Artículo 2° de la Ley N° 21.369 constituye acoso sexual; *“cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe,*

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.01.08.01)	PÁGINA 4 DE 7 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MARZO DE 2022 ACTUALIZADO: MARZO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	--	------------------------------	--

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. Violencia de Género.

Constituye violencia de género, 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.

3. Discriminación de Género.

Constituye discriminación de género, toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

B. Ámbito Personal.

Conforme lo señala el inciso tercero del Artículo 2° de la Ley N° 21.369, son sujetos pasivos o destinatarios de comportamientos o situaciones de acoso sexual todas las personas que cursen programas académicos de pre y postgrado, educación continua y/o capacitación que desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con la Universidad Bernardo O'Higgins.

C. Ámbito Espacial.

De conformidad a lo dispuesto en el inciso cuarto de la Ley N° 21.369, la potestad de la Universidad Bernardo O'Higgins para proceder conforme a los modelos que se deriven de esta Política; “se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas por la Universidad o por personas vinculadas a ellas, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de dichas instituciones de educación superior”.

Para efectos de la Política, se entenderá por **actividades organizadas** por la Universidad, aquellas que se encuentran expresamente contenidas en el Calendario Académico Anual, o bien, aquellas que, no estando expresamente consagradas en él, proceden de una orden de autoridad debidamente formalizada mediante resolución y por autoridad institucional reconocida.

Para efectos de la presente Política, se entenderá por **personas vinculadas** a la Universidad Bernardo O'Higgins, todas aquellas personas que desempeñan funciones debidamente asiladas en una relación jurídica previa, sea de carácter laboral, prestación de servicios o convenios de colaboración académica, de investigación o de vinculación con el medio u otras similares.

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.01.08.01)	PÁGINA 5 DE 7 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MARZO DE 2022 ACTUALIZADO: MARZO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	--	------------------------------	--

D. Ámbito de Protección y Cuidado.

El acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, constituyen hechos o actos que son contrarios a la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal y la igualdad de derechos y prohibición de discriminación arbitraria. En consecuencia, la Política Institucional comprende funciones de prevención y sanción, como también los mecanismos de apoyo psicológico, médico, social y jurídico que resulten necesarios para las víctimas y los miembros de la comunidad educativa afectados por los hechos denunciados.

IV. Funciones y Líneas de Acción.

A. Generales.

1. La Política Institucional de Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, se fundamenta en el marco jurídico y reglamentario vigente y en los principios y valores institucionales de la Universidad Bernardo O'Higgins y se expresa en acciones descritas y desarrolladas en su Modelo de Prevención.
2. El respeto por la dignidad de la persona humana constituye el principio básico del acervo institucional, en cuya virtud, la Universidad promueve una cultura de tolerancia y respeto por la diversidad y la equidad de género, en todos los procesos de gestión que permiten alcanzar los objetivos que se desprenden de la misión.
3. Los valores que se desprenden del pensamiento o'higginiano, comprensivos del sentido ético, de libertad y orden, fundamentan una cultura que rechaza las conductas constitutivas del acoso sexual, violencia y discriminación de género, en todas sus formas, cualesquiera sean los hechos, circunstancias y personas que participen de ello, sea en condición de autor/a, cómplice o encubridor/a. En razón de lo anterior y sin perjuicio de las circunstancias agravantes o atenuantes que el justo y racional proceso pueda determinar, las citadas conductas resultan incompatibles con los propósitos y el modelo educativo de la Universidad Bernardo O'Higgins.
4. La presente Política Institucional de Prevención del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género contempla las funciones de prevención e investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. Dichas funciones serán ejercidas por unidades especializadas, separadas e independientes entre sí, que serán integradas por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género. Su dependencia, organización, funcionamiento e integración será establecida por Resolución de Rectoría.
5. La función de prevención tendrá por propósito fundamental la implementación de la Política de Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género y el cumplimiento integral del Modelo de Prevención. La función de investigación y sanción tendrá por propósito, la sustanciación del procedimiento de investigación por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género, conforme a las disposiciones del Modelo de Investigación y Sanción.

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.01.08.01)	PÁGINA 6 DE 7 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MARZO DE 2022 ACTUALIZADO: MARZO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	--	------------------------------	--

6. Conjuntamente con las funciones descritas en el punto anterior, la Universidad desarrollará e implementará, progresivamente, acciones de apoyo psicológico, médico, social y jurídico para los/as víctimas y los miembros de la comunidad educativa afectados por actos de acoso sexual, violencia o discriminación.

B. Específicas de Prevención.

La Universidad implementará un Modelo de Prevención que considere, al menos, las siguientes acciones:

1. Un diagnóstico que identifique las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la Universidad, basado en información actualizada.
2. Actividades y campañas permanentes de sensibilización e información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, entre otros, a través de acciones permanentes como charlas, talleres, coloquios, seminarios, campañas u otras similares.
3. El desarrollo de programas permanentes de capacitación y especialización destinados a autoridades, cuerpo académico y personal de la Universidad, en relación con derechos humanos, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna.
4. La incorporación progresiva de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, en los planes curriculares de las carreras que imparte la Universidad.
5. La Inclusión progresiva de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género en los procesos de inducción institucional de estudiantes, personal académico y administrativo de la universidad.
6. El desarrollo de mecanismos de monitoreo y evaluación de impacto, mediante encuestas, *focus groups* u otros que permitan evaluar de manera cuantitativa y cualitativa el aprendizaje en la temática.

C. Específicas de Investigación y Sanción.

La Universidad implementará un Modelo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género que contemple, al menos, la estructura, procedimientos y garantías que se detallan:

1. Procedimientos especiales de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género, basados en las normas del debido proceso, y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización.

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.01.08.01)	PÁGINA 7 DE 7 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MARZO DE 2022 ACTUALIZADO: MARZO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	--	------------------------------	--

2. El establecimiento de un órgano con competencia especial para la investigación y sanción de las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, dotado de independencia y personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género.
3. La definición de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género y de las sanciones asociadas a ellas, las que en cuanto a su naturaleza y gravedad deberán ajustarse a las características de los hechos sancionados, así como la determinación de las circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad de quienes cometan estos actos. Además de las medidas y sanciones expresamente previstas en el Código del Trabajo y en leyes especiales, el referido modelo podrá contemplar otras sanciones, prohibiciones y medidas, tales como la suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, la remoción en el cargo, la cesación de funciones, la imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios, la pérdida de distinciones honoríficas y la suspensión o pérdida definitiva de la condición de estudiante.
4. El establecimiento de medidas dirigidas a proteger a las víctimas y a minimizar los impactos del acoso sexual durante la investigación, tales como la suspensión de las funciones, la prohibición de contacto, las adecuaciones laborales o curriculares y el apoyo psicológico, médico, social y jurídico, entre otras.
5. El establecimiento de medidas que garanticen el tratamiento reservado de la denuncia que sean compatibles con la protección de las obligaciones de transparencia y la garantía de los derechos humanos.
6. El establecimiento de medidas orientadas a asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines, con celeridad y sin dilaciones injustificadas, protegiendo a quienes presenten denuncias o presten testimonios, y evitando su exposición reiterada y su revictimización.
7. El establecimiento de medidas que garanticen el conocimiento, por parte de la comunidad académica, de la existencia del modelo de investigación y sanción, así como de los procedimientos de denuncia, etapas y plazos del proceso, y de las acciones que pueden tomarse como consecuencia de éste.
8. Establecer garantías de acceso de las personas denunciantes y denunciadas a todas las piezas de la investigación, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley N° 19.628 Sobre Protección de la Vida Privada, así como el derecho de realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas.
9. Medidas orientadas a asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines, debiendo la Universidad adoptar las medidas necesarias para impulsar y dar curso progresivo a las investigaciones, asegurar que éstas se lleven adelante con celeridad y sin dilaciones injustificadas, proteger a quienes presenten denuncias o presten testimonios, y evitar su exposición reiterada y su revictimización.

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.03.01)	PÁGINA 1 DE 21 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	-------------------------------	--

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS

MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.03.01)	PÁGINA 2 DE 21 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	-------------------------------	--

ÍNDICE

		Pág.
I	Objetivo	3
II	Alcance	3
III	Definiciones	3
IV	Diagnóstico	5
V	Medidas de Prevención	19
VI	De la Implementación, Conocimiento y Difusión del Modelo	20

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.03.01)	PÁGINA 3 DE 21 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	-------------------------------	--

MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

I. Objetivo

La Universidad, con el objeto de definir el marco regulatorio dentro del cual la comunidad universitaria, ha de desarrollar procesos académicos, administrativos y financieros que le son propios, ha estimado necesario definir un Modelo de Prevención del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, cuyo objetivo es, diseñar, implementar y ejecutar, un conjunto de acciones orientadas a reducir y, en lo posible, erradicar, los factores de riesgo que favorezcan, la generación de conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

La construcción del Modelo de Prevención, se desarrolla conforme a los lineamientos establecidos en la Política de Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género y al resultado del diagnóstico actualizado de las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género. En función de dicho diagnóstico se construyen y desarrollan acciones determinadas, orientadas a prevenir, minimizar y, en lo posible, erradicar, en el ámbito institucional, las conductas que puedan constituir acoso sexual, violencia y discriminación de género, como también, orientar la protección y apoyo a las eventuales víctimas de estos hechos, todo lo anterior, con la finalidad de promover ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, al interior de la Universidad Bernardo O'Higgins, con prescindencia de consideraciones de sexo, género, identidad y orientación sexual.

El Modelo de Prevención descrito en el presente instrumento, responde a la necesidad de erradicar las conductas que son incompatibles con el acervo ético y moral propios del pensamiento o'higginiano, sus valores y principios, como también, para dar cumplimiento a los fines establecidos 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.

II. Alcance

El Modelo de Prevención y sus disposiciones solo resulta aplicable en la Universidad Bernardo O'Higgins. Lo anterior supone que se encuentran afectos a su normativa los miembros de la Junta Directiva, los Directivos Superiores, Directivos Ejecutivos, Administrativos/as, académicos/as, personal de servicios, estudiantes, prestadores de servicio, asesores/as, contratistas, concesionarios/as, proveedores/as y, en general, toda persona vinculada jurídicamente con la Universidad, quienes estarán obligados a cumplir con las disposiciones institucionales en la materia.

III. Definiciones

El Modelo de Prevención del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en la Universidad, se funda en los supuestos básicos que a continuación se detallan:

A. Ámbito Material.

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.03.01)	PÁGINA 4 DE 21 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	-------------------------------	--

El Modelo de Prevención está diseñado para impactar las conductas que seguidamente se definen:

1. Acoso Sexual.

Conforme lo señala el Artículo 2° de la Ley N° 21.369 constituye acoso sexual; *“cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado”*.

2. Violencia de género.

Constituye violencia de género 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 privado.

3. Discriminación de Género.

Constituye discriminación de género, toda distinción, exclusión, o restricción basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

B. Ámbito Personal.

Conforme lo señala el inciso tercero del Artículo 2° de la Ley N° 21.369, son sujetos pasivos o destinatarios de comportamientos o situaciones de acoso sexual todas las personas que cursen programas académicos de pre y postgrado, educación continua y/o capacitación que desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con la Universidad Bernardo O'Higgins.

C. Ámbito espacial.

De conformidad a lo dispuesto en el inciso cuarto de la Ley N° 21.369, el Modelo de Prevención de la Universidad Bernardo O'Higgins y la aplicación de sus disposiciones se extenderá a todas las actividades organizadas por la Universidad o por personas vinculadas a ellas, 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.

Para efectos del Modelo de Prevención, se entenderá por **actividades organizadas** por la Universidad, aquellas que se encuentran expresamente contenidas en el Calendario Académico Anual, o bien, aquellas que, no estando expresamente consagradas en él,

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.03.01)	PÁGINA 5 DE 21 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	-------------------------------	--

proceden de una decisión institucional debidamente formalizada mediante resolución y por autoridad institucional reconocida.

Para efectos del Modelo de Prevención se entenderá por **personas vinculadas** a la Universidad Bernardo O'Higgins, todas aquellas personas que desempeñan funciones debidamente asiladas en una relación jurídica previa, sea de carácter laboral, prestación de servicios o convenios de colaboración académica, de investigación o de vinculación con el medio u otras similares.

D. Ámbito de Protección y Cuidado.

El acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, constituyen hechos o actos que son contrarios a la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal y la igualdad de derechos y prohibición de discriminación arbitraria. En consecuencia, el Modelo de Prevención comprende acciones de prevención, como también los mecanismos de apoyo psicológico, médico, social y jurídico que resulten necesarios para las víctimas y los miembros de la comunidad educativa afectados por hechos de esta naturaleza.

E. Ámbito de Elaboración, Evaluación y Modificación del Modelo.

La elaboración del Modelo de Prevención se ha desarrollado en un procedimiento de carácter participativo, que asegura paridad de género y la representación equilibrada de los distintos estamentos de la Universidad, debidamente representados en el Consejo Académico, unidad estatutaria integrada por Directivos Superiores, Decanos/as, Directores/as de Escuela, académicos/as, estudiantes y colaboradores/as. En su construcción se han tenido especialmente presentes, los principios de equidad de género consagrados en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

IV. Diagnóstico.

A. Generalidades.

1. El Modelo de Prevención del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, se fundamenta en el marco jurídico y reglamentario vigente, la Política y en los principios y valores institucionales de la Universidad Bernardo O'Higgins, y se expresa, en medidas concretas desarrolladas en su Modelo de Prevención.
2. El respeto por la dignidad de la persona humana constituye el principio básico del acervo institucional, en cuya virtud, la Universidad promueve una cultura de tolerancia y respeto por la diversidad y la equidad de género, en todos los procesos de gestión que permiten alcanzar los objetivos que se desprenden de la misión.
3. Los valores que se desprenden del pensamiento o'higiniano, comprensivos del sentido ético, de libertad y orden, fundamentan una cultura que rechaza las conductas constitutivas del acoso sexual, violencia y discriminación de género, en todas sus formas, cualesquiera sean los hechos, circunstancias y personas que participen de ello, sea en condición de autor/a, cómplice o encubridor/a.

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.03.01)	PÁGINA 6 DE 21 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	-------------------------------	--

4. El Estatuto Fundacional de la Universidad Bernardo O'Higgins, en su artículo cuarto expresa textualmente que *“La Universidad promueve un ambiente de disciplina, respeto y tolerancia, exento de discriminación arbitraria, sea religiosa, política, racial, de género, de capacidades diferentes o de cualquier tipo”*.
5. La actualización del Plan de Desarrollo Estratégico Institucional 2019-2023, incluye como elementos transversales a los pilares estratégicos, entre otros, la sustentabilidad y sostenibilidad, conceptos comprensivos de la igualdad y equidad de género definida como la generación de un trato igualitario y justo, respetando los derechos, responsabilidades y oportunidades de las personas, reconociendo la diversidad y considerando la eliminación de cualquier actitud o acción discriminatoria.
6. Conforme a lo anterior, desde el año 2019, la Universidad suscribe con el Ministerio de Educación el Compromiso hacia la Equidad de Género en órganos Directivos de Educación Superior. En la misma línea, la Universidad adhiere al Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, para la adopción de la Norma Chilena NCh 3262 de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.
7. En razón de lo anterior, la Universidad se encuentra certificada conforme a la norma chilena NCh 3262 Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida laboral, Familiar y Personal, constituyendo un elemento central de aquello, su Política de Igualdad, Equidad de Género e Inclusión, cuyo objetivo principal es declarar un compromiso institucional integral, que garantice, a partir de sus lineamientos, la inclusión, la valoración de la diversidad, el principio esencial de la igualdad de derechos para todas las personas y la implementación de acciones con perspectiva de género.
8. A contar del año 2020, el Modelo Educativo de la Universidad declara como pilar transversal el “Desarrollo Sustentable”, compuesto por 7 perspectivas, entre las cuales se destacan la perspectiva de Derechos Humanos; Igualdad y Equidad de Género y la Educación Inclusiva Integral.
9. En su estructura orgánica, la Universidad contempla una unidad responsable de la implementación de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género denominada Oficina de Inclusión, Equidad y Sustentabilidad, la cual se relaciona con la Rectoría a través de la Dirección General de Asuntos Estratégicos, ejerciendo, de esta manera y por disposición de la autoridad institucional, una función integral comprensiva de todas las Vicerrectorías y unidades institucionales. Dicha Oficina de Inclusión, Equidad y Sustentabilidad, se encuentra integrada por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, dispone de recursos humanos y presupuestarios y facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de su tarea.
10. La organización institucional también cuenta con unidades de apoyo que materializan, al interior de la Universidad, el apoyo psicológico, médico, social y jurídico para los/as víctimas y los/as miembros de la comunidad educativa afectados por los hechos denunciados. Dicha función de apoyo se radica en la Clínica de Atención Psicológica (CAPUBO), en la Dirección de Formación Integral encargada de los primeros auxilios psicológicos y la Clínica Jurídica de la Universidad.

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.03.01)	PÁGINA 7 DE 21 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	-------------------------------	--

11. Adicionalmente contempla en su organización, además de la Oficina de Inclusión, Equidad y Sustentabilidad, la Dirección de Docencia, el Centro de Recursos de Enseñanza y Aprendizaje (CREA), la Dirección General de Personas y la Dirección General de Comunicaciones y Extensión, unidades que conforme a la política y modelo, concurren al desarrollo de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género considerados en los planes curriculares, a la capacitación, especialización e inducción y la sensibilización y comunicación de la información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género, respectivamente.
12. Finalmente, la Universidad cuenta con un conjunto de disposiciones reglamentarias y normativas que dan cuenta de medidas de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, violencia y discriminación de género, entre las cuales se destacan la Política de Igualdad, Equidad de Género e Inclusión; Política de Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género; Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad; Protocolo Universitario ante Casos de Acoso Sexual y/o Discriminación; Manual de Procedimientos para la Prevención, Detección y Tratamiento de casos de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación; y Manual de Procedimientos para la Prevención, Detección y Derivación de Casos de Violencia Intrafamiliar.

B. Antecedentes Particulares.

Para la elaboración de un diagnóstico que identifique las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la Universidad, se ha tenido a la vista, la información actualizada correspondiente a los años 2018, 2019, 2020 y 2021 respecto de los hechos y circunstancias, debidamente formalizadas mediante denuncia, como sigue:

1. Denuncias año 2018.
 - a. Denunciante género femenino, alumna regular de la carrera de Enfermería, denuncia por acoso sexual a académico de aproximadamente 60 años. Los hechos denunciados corresponden a comentarios de doble sentido en la sala de clases, de carácter general y respecto de alumnas en particular. Adicionalmente se cuestiona la exigencia de acompañar, como parte de un trabajo escrito, fotos grupales o individuales de sus integrantes. El lugar de los hechos es el Campus Casa Central, sala D14, en horario de clases de 13:30 a 15:00 horas.
 - b. Denunciante género femenino, alumna regular de la carrera de Ingeniería Civil Industrial, denuncia por acoso sexual a alumno de Ingeniería Civil Industrial, compañero de curso. Los hechos denunciados corresponden a comentarios y actuaciones intimidantes en clases y mensajes de WhatsApp con requerimientos indebidos. El medio corresponde a WhatsApp en horario diferido, noche y mañana.
 - c. Denunciante género femenino, alumna regular de la carrera de Enfermería, denuncia por acoso sexual a Enfermero Supervisor Pabellón/Recuperación campo clínico, Clínica Sierra Bella, 40 años. Los hechos denunciados corresponden a contacto físico

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.03.01)	PÁGINA 8 DE 21 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	-------------------------------	--

no deseado, abrazo intenso forzado. El lugar de los hechos es el Pabellón de Recuperación de la Clínica Sierra Bella 1181, en horario de 09:00 a 18:00 horas.

- d. Denunciante género femenino, alumna regular de la carrera de Pedagogía en Educación Diferencial, denuncia por acoso sexual a colaborador que se desempeña en área informática sin señalar edad. Los hechos denunciados corresponden a mensajes de connotación sexual enviados a cuenta personal de Facebook con señalamiento de poder para modificar notas en beneficio de la denunciante. El lugar de los hechos es virtual mediante mensajes de Facebook en horario no determinado.

2. Denuncias año 2019.

- a. Denunciante género femenino, alumna regular de la carrera de Psicología, denuncia por acoso sexual a estudiante de la carrera de Psicología con discapacidad locomotora. Los hechos denunciados corresponden a publicaciones en WhatsApp realizadas por el denunciado con imágenes de la denunciante y el denunciado exhibiendo partes íntimas de su cuerpo. El lugar de los hechos es virtual en horario de tarde.
- b. Denunciante género masculino, alumno de la regular carrera de Kinesiología, denuncia por Violencia a estudiante de la carrera de Tecnología Médica. Los hechos denunciados corresponden a insultos proferidos durante un campeonato de fútbol y agresiones físicas posteriores en el camarín. El lugar de los hechos es el camarín de las Canchas del Parque O'Higgins a las 17:30 horas.
- c. Denunciante género femenino, alumna regular de la carrera de Psicología, denuncia por acoso sexual a estudiante de la carrera de Psicología. Los hechos denunciados corresponden a comentarios de carácter sexual, correos y hostigamiento en clases. El lugar de los hechos es la sala de clases en horario de 12:30 a 15:00 horas.
- d. Denunciante género femenino, académica de la carrera de Psicología, denuncia por acoso sexual indirecto a estudiante de la carrera de Psicología con discapacidad locomotora. Los hechos denunciados corresponden a invasión de espacio en aula y cercanía indebida, como también mensajes en WhatsApp realizados por el denunciado a alumnas. El lugar de los hechos es físico sala de clases y virtual en horario de 15:10 a 18:15 horas.
- e. Denunciante género femenino, alumna regular de la carrera de Terapia Ocupacional, denuncia por acoso sexual a académico de la carrera de Terapia Ocupacional. Los hechos denunciados corresponden a ofrecimientos directos de beneficios económicos y académicos por acceder a una relación personal e íntima. El lugar de los hechos es la sala de clases en horario de clases.
- f. Denunciante género femenino, alumna regular de la carrera de Derecho, denuncia por acoso sexual a estudiante de la carrera de Derecho. Los hechos denunciados corresponden a mensajes por correo electrónico de contenido sexual realizados por el denunciado. El lugar de los hechos es virtual en horario de tarde.

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.03.01)	PÁGINA 9 DE 21 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	-------------------------------	--

- g. Denunciante género femenino, alumna regular de la carrera de Kinesiología, denuncia por acoso sexual a Kinesiólogo del Campo Clínico Padre Esteban Gumucio. Los hechos denunciados corresponden a hechos de acoso directo en el campo clínico, insinuaciones e invitaciones y posteriormente en WhatsApp realizadas por el denunciado. El lugar de los hechos es el Campo Clínico Padre Esteban Gumucio Comuna de La Granja y en forma virtual en horario de 08:00 a 13:00 horas.
- h. Denunciante género femenino, alumna regular de la carrera de Enfermería, denuncia por acoso sexual y violencia a estudiante de la carrera de Kinesiología. Los hechos denunciados corresponden a solicitudes de connotación sexual formuladas por redes sociales y actos de violencia fuera del laboratorio de Rondizzoni consistentes en bloqueos de paso y forcejeos, como consecuencia del término de una relación amorosa. El lugar de los hechos es el Campus Rondizzoni en horario de clases de 13:15 a 13:30 horas.
- i. Denunciante género femenino, alumna regular de la carrera de Periodismo, denuncia por acoso sexual a académico de la carrera de Periodismo. Los hechos denunciados corresponden a expresiones de connotación sexual proferidas a la alumna en clases y frente al resto de los alumnos. El lugar de los hechos es el aula de campus Viel en horario de clases de 11:40 horas.
- j. Denunciante género femenino, alumna regular de la carrera de Pedagogía en Inglés, denuncia por acoso sexual y violencia a estudiante de la carrera de Pedagogía en Inglés. Los hechos denunciados corresponden a insinuaciones y contacto físico no consentido. El lugar de los hechos es el Parque O'Higgins en horario de 14:30 horas.
- k. Denunciante género femenino, alumna regular de la carrera de Pedagogía General Básica, denuncia por acoso sexual a estudiante de Pedagogía General Básica sin señalar edad. Los hechos denunciados corresponden a una situación de abuso sexual ocurrida en el departamento del denunciado, con uso de alcohol y drogas, oportunidad en que el denunciado habría abusado de ella. El lugar de los hechos es el departamento del denunciante en horario de madrugada.

3. Denuncias año 2020.

Respecto del año 2020, no existe registro de denuncias por acoso sexual, violencia y discriminación de género. Lo anterior, se presume que es consecuencia de la casi inexistencia de actividades presenciales atendidas las restricciones sanitarias decretadas como consecuencia de la Pandemia provocada por el COVID-19.

4. Denuncias año 2021.

- a. Denunciante género femenino, alumna regular de la carrera de Pedagogía en Educación Diferencial, denuncia por acoso sexual a estudiante de la carrera de Derecho. Los hechos denunciados corresponden a mensajes de connotación sexual enviados a través de plataforma Instagram con expresiones de claro contenido sexual y atracción hacia la denunciante. El lugar de los hechos es virtual mediante plataforma Instagram en horario de 16:40 horas.

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.03.01)	PÁGINA 10 DE 21 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	--------------------------------	--

- b. Denunciante género femenino, alumna regular de la carrera de Tecnología Médica, denuncia por acoso sexual a académico de la carrera de Tecnología Médica sin señalar edad. Los hechos denunciados corresponden a imágenes y diálogo de connotación sexual ocurridos vía plataforma Zoom con ocasión de un examen oral y solicitudes sexuales para aprobar el ramo. El lugar de los hechos es virtual mediante plataforma Zoom en horario de 18:30 horas.

C. Evaluación de los antecedentes para el diagnóstico.

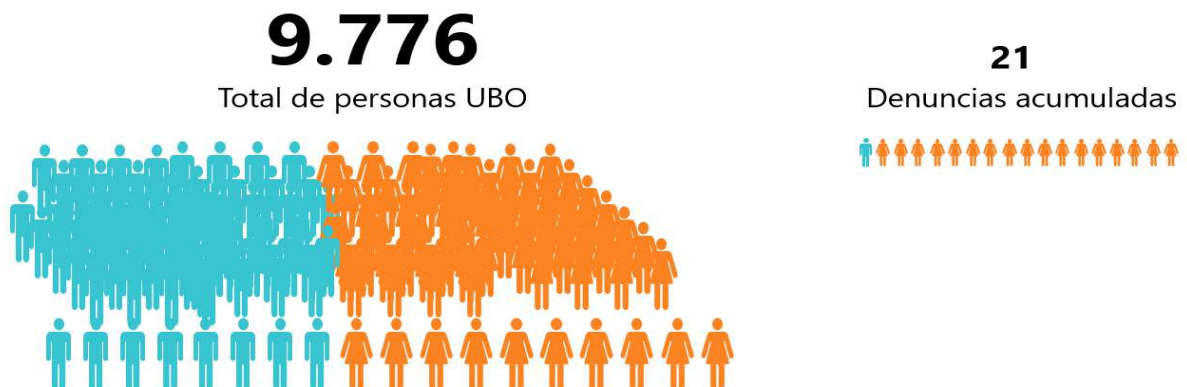
Los antecedentes descritos, permiten elaborar un diagnóstico que identifica las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generan o incrementan el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la Universidad.

Dichos antecedentes constituyen información actualizada relativa a personas, condición, hechos, lugares, procesos e interacciones, debidamente formalizadas, que tienen la entidad suficiente para construir indicadores relevantes para la determinación de riesgos que generan o incrementan la ocurrencia de hechos constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la Universidad.

A fin de sistematizar la información descrita se han elaborado un conjunto de indicadores de riesgo, relevantes para la formulación de conclusiones, que permitan diseñar acciones determinadas y eficientes para prevenir, minimizar y, en lo posible, erradicar, del ámbito institucional, las conductas que puedan constituir acoso sexual, violencia y discriminación de género, como también, orientar la protección y apoyo a las eventuales víctimas de estos hechos, todo lo anterior, con la finalidad de promover ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, al interior de la Universidad Bernardo O'Higgins, con prescindencia de consideraciones de sexo, género, identidad y orientación sexual.

Indicadores.

Denuncias del Período

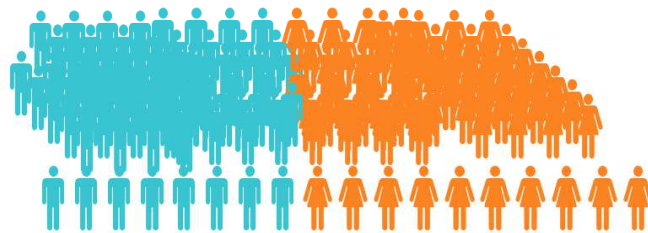


La gráfica da cuenta del número total de personas (9.776) que integran la Universidad Bernardo O'Higgins y el número de denuncias acumuladas en el periodo considerado en el diagnóstico (21).

Denuncias desagregadas

9.776

Total de personas UBO

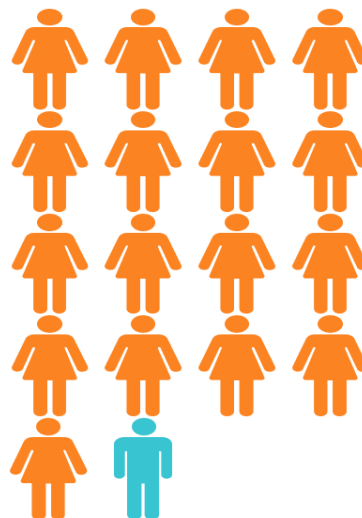


Denuncias acumuladas



La gráfica da cuenta del número total de personas (9.776) que integran la Universidad Bernardo O'Higgins y el número de denuncias por categoría en el mismo período; Pregrado 18; Postgrado 0; Colaboradores 3.

Denuncias por género

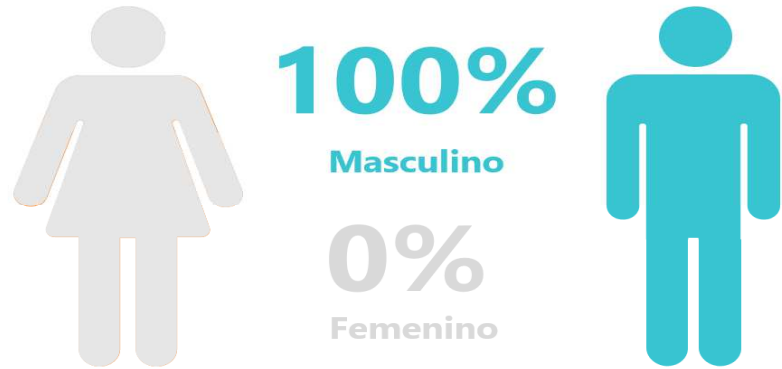


Femenino = 20
Masculino = 1

La gráfica da cuenta del número de personas de género masculino (1) y número de personas de género femenino (20) que presentaron denuncias en el período.

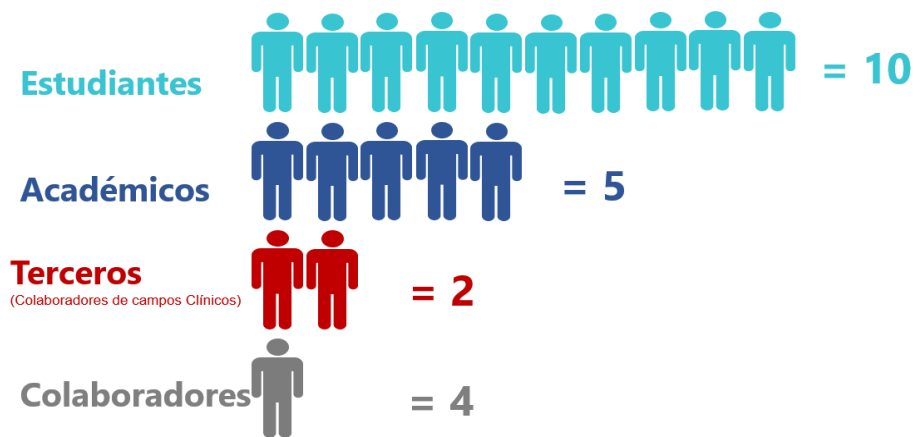
UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.03.01)	PÁGINA 12 DE 21 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	--------------------------------	--

Denunciados por género



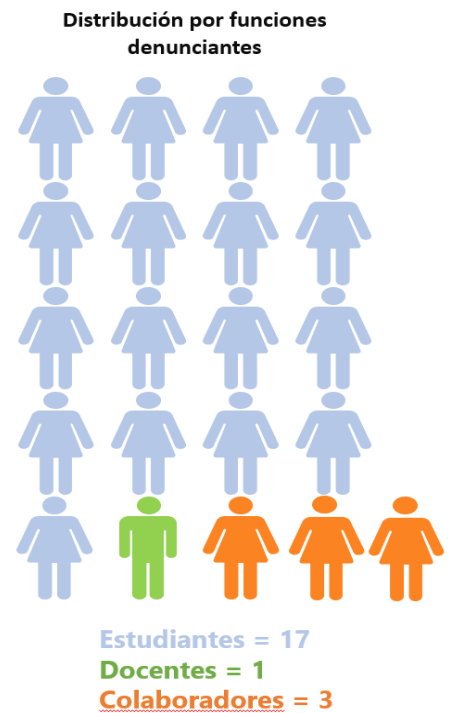
La gráfica da cuenta del número de personas denunciadas en el período considerado, todas ellas (21) de género masculino.

Distribución por funciones de los denunciados



La gráfica da cuenta de la distribución por funciones de los denunciados; académicos 5; estudiantes 10, colaboradores 4 y terceros (docentes de campos clínicos) 2.

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.03.01)	PÁGINA 13 DE 21 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	--------------------------------	--



La gráfica da cuenta de la distribución por funciones de los/as denunciantes: académicas 1; alumnos/as 17 y colaboradores 3.



La gráfica da cuenta de los espacios generales en que se desarrollan los hechos denunciados; espacios físicos 12; espacios virtuales 9.

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.03.01)	PÁGINA 14 DE 21 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	--------------------------------	--

Distribución de espacios físicos



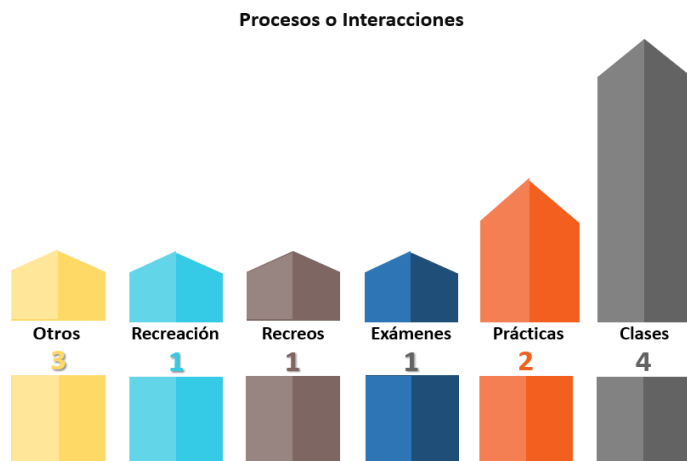
La gráfica da cuenta de la distribución de espacios físicos en que se desarrollan los hechos denunciados: aulas 8; parque 1; campos clínicos 2; y recintos particulares 1.

Distribución de espacios virtuales



La gráfica da cuenta de la distribución de espacios virtuales en que se desarrollan los hechos denunciados: WhatsApp 3; Instagram 2; Facebook 1; Correo 2; y Zoom 1.

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.03.01)	PÁGINA 15 DE 21 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	--------------------------------	--



La gráfica da cuenta de los procesos o interacciones presenciales en que se desarrollan los hechos denunciados: clases 4; exámenes 1; recreos 1; prácticas 2; recreación 1; y otros 3.

D. Conclusiones

La Universidad cuenta con una unidad responsable del desarrollo e implementación de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género denominada Oficina de Inclusión, Equidad y Sustentabilidad, la cual se relaciona con la Rectoría a través de la Dirección General de Asuntos Estratégicos, ejerciendo, de esta manera y por disposición de la autoridad institucional, una función integral comprensiva de todas las Vicerrectorías y unidades institucionales. Dicha Oficina de Inclusión, Equidad y Sustentabilidad, se encuentra integrada por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, dispone de recursos humanos y presupuestarios y facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de su tarea.

La organización institucional también cuenta con unidades de apoyo que materializan, al interior de la Universidad el apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las víctimas y los miembros de la comunidad educativa afectados por los hechos denunciados. Dicha función de apoyo se radica en la Clínica de Atención Psicológica (CAPUBO), en la Dirección de Formación Integral encargada de los primeros auxilios psicológicos y la Clínica Jurídica de la Universidad.

Adicionalmente contempla en su organización, además de la Oficina de Inclusión, Equidad y Sustentabilidad, la Dirección de Docencia, el Centro de Recursos de Enseñanza y Aprendizaje (CREA), la Dirección General de Personas y la Dirección General de Comunicaciones y Extensión, unidades que conforme a la política y modelo, concurren al desarrollo de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, que se consideran en los planes curriculares, capacitación, especialización e inducción y la

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.03.01)	PÁGINA 16 DE 21 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	--------------------------------	--

sensibilización y comunicación de la información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género, respectivamente.

Los antecedentes particulares permiten evidenciar que las conductas denunciadas son mayoritariamente, sino totalmente, respecto de hechos que se estiman como constitutivos de acoso sexual. Solo se observa una denuncia por violencia, y no se registran denuncias por discriminación.

El total de denuncias (20) registradas en el período 2018-2021, en un universo de 9776 personas, da cuenta de un bajo riesgo de acoso sexual, sin embargo, considerando las finalidades del modelo, entre las cuales se considera la erradicación de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la Universidad, deben abordarse como prevalentes.

Las interacciones que fluyen de las denuncias, permiten evidenciar que las situaciones de acoso son ejecutadas en su totalidad por hombres, siendo las víctimas solamente mujeres.

También es posible evidenciar, en las situaciones descritas, que la ejecución mayoritaria de las citadas conductas, hechos y víctimas se encuentran en un plano de igualdad respecto de su posición en la Universidad, siendo ambos alumnos/as. No obstante, los mismos indicadores permiten observar casos en que tal plano de igualdad se ve afectado, además del género, por una relación de poder como ocurre entre académico y alumna o profesional de un campo clínico y alumna en práctica, o bien colaborador y alumna. Si bien, todos los casos resultan graves, existe un mayor abuso en las situaciones de poder descritas, cuya erradicación debe ser especialmente abordada en el presente modelo de prevención.

De los antecedentes descritos se desprende que los casos de acoso sexual afectan casi totalmente a estudiantes, pues solo existe una denuncia respecto de aproximación indebida de alumno a académica.

También resulta posible establecer que existe una proporción bastante similar en las modalidades que se presentan los casos de acoso sexual, existiendo 8 casos de acoso sexual que se verifican en modalidad virtual mediante el uso de redes sociales y recursos telemáticos y 10 casos en forma presencial.

En las denuncias registradas en el modelo consta que ellas son mayoritariamente ejecutadas por denunciados que ostentan la calidad de alumnos 10, existiendo también un número importante de académicos 5, colaboradores 1 y terceros colaboradores de campos clínicos 2.

En los procesos o interacciones que se desarrollan los hechos denunciados, se observa que estos se inician, mayoritariamente, en aula presencial, aún, cuando posteriormente, progresan en situaciones posteriores, presenciales o virtuales.

Gran parte de los procesos o interacciones presenciales, en los cuales existen hechos constitutivos de acoso sexual, ejecutados por académicos, se observa una situación de evaluación académica que sirve de contexto a los comentarios o acciones de connotación sexual, en cuya virtud se inhibe a la estudiante de expresar su repudio o rechazo explícito, toda vez que existe un temor reverencial frente a la figura del profesor y su poder de

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.03.01)	PÁGINA 17 DE 21 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	--------------------------------	--

reprobación en la asignatura respectiva, esto incluso se observa cuando la conducta se desarrolla frente al curso o en presencia de otros alumnos.

Lo mismo ocurre en situaciones virtuales, cuando la estudiante, en forma aislada, debe someterse a una evaluación, pues las denuncias dan cuenta de reacciones similares frente a conductas explícitas de contenido sexual, o bien, requerimientos impropios.

Los antecedentes también dan cuenta, de que los procesos e interacciones en que se desarrollan los hechos constitutivos de acoso sexual son mayoritariamente de palabra, presenciales y virtuales, siendo característico en ellos, la insinuación y el comentario de doble sentido. Las conductas de acoso físico son minoritarias y, en general, se producen en el contexto de una relación amorosa finalizada o bien en situaciones de esparcimiento fuera del aula de clases o derechamente en espacios particulares.

La evidencia también da cuenta que, los hechos constitutivos de acoso sexual que se observan en espacios virtuales tales como; correo electrónico, WhatsApp, Instagram u otros, son redes que se encuentran fuera del control institucional, de carácter particular y no autorizadas, gestionadas y controladas por la Universidad Bernardo O'Higgins y sus autoridades.

Respecto de los casos de acoso sexual ocurrido en centros de práctica y campos clínicos, la evidencia arroja antecedentes que dan cuenta de una relación no tutelada por la Universidad en las interacciones que se han producido entre los alumnos en práctica y los colaboradores del campo clínico que participan en las actividades formativas.

También, es posible evidenciar en los procesos o interacciones en los cuales se desarrollan los hechos denunciados, particularmente aquellos ocurridos en el interior del aula de clases, que no existe, entre los alumnos, una reacción uniforme, determinada y reprobatoria, de dichas conductas, que, siendo lesivas para el quehacer institucional, son toleradas y omitidas en desmedro de las personas afectadas.

Respecto de los hechos ocurridos en espacios de recreación distintos de los campus institucionales, o aquellos que derechamente corresponden a espacios ajenos a la Universidad propios de un destino habitacional, social o de esparcimiento, se evidencia que las estudiantes afectadas, no observan medidas de autocuidado, lo que trae como consecuencia una exposición alta respecto de potenciales situaciones de abuso de connotación sexual.

La totalidad de las denuncias analizadas, dan cuenta de una serie de efectos post acoso sexual, violencia y discriminación, los que se manifiestan en las víctimas, en sentimientos de temor, angustia, abandono, desesperación, frustración, ansiedad, incertidumbre, baja autoestima y otros, que impactan la salud emocional de los y las estudiantes y hacen necesaria la intervención de un profesional que implemente medidas de contención, apoyo psicológico, médico y eventualmente apoyo jurídico.

E. Recomendaciones.

De las conclusiones que fluyen del diagnóstico, resulta posible formular recomendaciones que, en lo sustancial, contemplen los aspectos fundamentales que deben consignarse en la

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.03.01)	PÁGINA 18 DE 21 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	--------------------------------	--

formulación de medidas evaluables dirigidas a prevenir los riesgos antes mencionados y asegurar espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

De las conclusiones fluye que las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generan o incrementan el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de la Universidad se dan en el ámbito virtual y presencial. Conforme a lo anterior, las medidas evaluables a considerar en el presente modelo deben considerar ambas dimensiones.

En la dimensión presencial las conclusiones del diagnóstico determinan que, las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generan o incrementan el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de la Universidad, se radican en el aula de clases, campos clínicos, espacios de recreación al interior y fuera de la Universidad, como también en espacios particulares. Conforme a lo anterior las medidas evaluables deben abordar la prevención, con especial énfasis en dichos espacios, considerando que las interacciones que aumentan el riesgo son aquellas en las cuales, existen interacciones individuales, no grupales, profesor – alumna, alumna en práctica y profesional dependiente del campo clínico.

En la dimensión virtual las conclusiones del diagnóstico determinan que, las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generan o incrementan el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de la Universidad, comienzan con ocasión o por causa de una interacción presencial que, bajo la lógica de una mayor y mejor comunicación, permite la creación de espacios virtuales no administrados por la Universidad en los cuales, posteriormente, se incrementa el riesgo o bien se producen los hechos que constituyen el acoso sexual. En dicho contexto las medidas evaluables deben abordar la prevención en el uso de espacios virtuales como WhatsApp, Instagram, Facebook, correos electrónicos personales e incluso plataformas como Zoom, entre otras. Lo anterior supone una regulación explícita de las comunicaciones e interacciones entre alumno y profesor por los medios virtuales institucionales y una persistente campaña, particularmente en las estudiantes, respecto de la entrega de información y participación en medios virtuales y redes sociales.

Si bien los antecedentes del diagnóstico entregan evidencias, que mayoritariamente destacan la prevalencia, como denunciados, en espacios institucionales a personas de género masculino y como denunciadas a personas del género femenino, se recomienda que las acciones de inducción, capacitación y sensibilización aborden la temática bajo una lógica neutra, centrada en la conducta de acoso y medidas de prevención, independiente del género de los intervinientes.

Dado que gran parte de los procesos o interacciones presenciales, en los cuales existen hechos constitutivos de acoso sexual, corresponden a actividades de evaluación académica, se recomienda establecer medidas evaluables que garanticen la relación académico estudiantado en un plano estrictamente docente. En el mismo sentido se recomienda fortalecer el Manual de Buenas Prácticas en Aula, Presencial y Virtual, que debe observar el académico en clases.

Los procesos de inducción, capacitación, especialización y formación, deben estructurarse en términos prácticos, ejemplares con indicación clara de aquellas interacciones que se

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.03.01)	PÁGINA 19 DE 21 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	--------------------------------	--

encuentran vedadas para el académico y cuya ocurrencia debe ser rechazada por el estudiantado y denunciante.

V. Medidas de Prevención.

A. De la prevención.

1. Toda persona que se vincule con la Universidad o bien participe de actividades organizadas por la IES, deberá tomar conocimiento del presente modelo, de la Política de Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género y toda otra normativa interna que se dicte conforme a ella. Para dicho efecto, todas las unidades generadoras de 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, deberán incorporar en dichos instrumentos una cláusula que dé cuenta de ello, quedando los citados instrumentos publicados en la página web institucional www.ubo.cl.
2. La Vicerrectoría Académica elaborará un Manual de Buenas Prácticas para las Actividades Académica Presenciales y Virtuales, en aula, campos clínicos, centros de prácticas y otros similares. Dicho instrumento establecerá las reglas aplicables a las interacciones grupales e individuales entre académicos/as y estudiantes, considerando, en forma especial, aquellas interacciones individuales que traen como consecuencia evaluaciones y resultados permanentes para el/la estudiante, en las cuales se deberá propender a la presencia de un ministro de fe.
3. En el mismo instrumento, se deberán singularizar los espacios virtuales administrados por la Universidad, con señalamiento explícito de que las interacciones entre el cuerpo académico y el estudiantado, deben ser canalizadas a través de dichos medios. El citado instrumento deberá establecer la prohibición, para el cuerpo académico, de generar interacciones, individuales o grupales en espacios virtuales, redes sociales, correos, WhatsApp u otros espacios personales.
4. La Vicerrectoría Académica, programará anualmente, inducciones y cursos de capacitación para el estudiantado respecto de los instrumentos y materias comprendidas en la Política de Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, los Modelos, protocolos y manuales que, conforme a ella, se encuentren vigentes en la Universidad. Entre las materias señaladas deberá abordar, especialmente, las medidas de prevención en el uso de espacios virtuales como WhatsApp, Instagram, Facebook, correos electrónicos personales e incluso plataformas como Zoom, entre otras, destacando la prohibición de generar interacciones por medios virtuales distintos de los institucionales, como también la cautela y cuidado en la entrega de información y participación en medios virtuales y redes sociales.
5. La Vicerrectoría Académica, dispondrá la incorporación progresiva de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, en los planes curriculares de las carreras de pre y postgrado que imparte la Universidad.

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.03.01)	PÁGINA 20 DE 21 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	--------------------------------	--

6. La Dirección General de Personas actualizará el Manual de Buenas Prácticas para la Interacción entre el Cuerpo de Colaboradores en el desempeño de sus actividades presenciales y virtuales. Dicho instrumento incorporará las reglas aplicables a las interacciones grupales e individuales en las diferentes actividades institucionales con señalamiento explícito de normas de conducta en los espacios institucionales y actividades relacionadas, como también el uso de medios institucionales para el desarrollo de las funciones propias del cargo.
7. La Oficina de Inclusión, Equidad y Sustentabilidad en coordinación con la Dirección de Docencia, el Centro de Recursos de Enseñanza y Aprendizaje (CREA), la Dirección General de Personas y la Dirección General de Comunicaciones y Extensión, desarrollará una estrategia comunicacional comprensiva de campañas y actividades periódicas de sensibilización sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género. En ellas se deberán abordar sus causas, manifestaciones, consecuencias y consentimiento sexual, entre otras materias. Para el cumplimiento de lo anterior, deberá elaborar un programa anual de acciones tales como charlas, talleres, coloquios, seminarios, campañas u otras similares que, tendrán por propósito, la entrega de información y la socialización permanente de las temáticas relativas al acoso sexual, la violencia y la discriminación.
8. La modalidad en que se difundirán estas acciones institucionales será determinada por la Dirección General de Personas y la Vicerrectoría Académica respectivamente, las que, en todo caso, deberán considerar criterios de oportunidad adecuados para el cumplimiento del objeto de la política y modelos.
9. La Dirección General de Personas, considerará, en los procesos permanentes de inducción a los nuevos colaboradores, la incorporación de las materias comprendidas en la Política de Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género y los Modelos, protocolos y manuales que conforme a ella se encuentren vigentes en la Universidad. Conjuntamente con lo anterior, programará, anualmente, cursos semestrales de capacitación en las materias citadas destinado a autoridades, cuerpo de colaboradores y cuerpo académico de la Universidad.
10. Todas las medidas establecidas en el presente modelo serán desarrolladas por las unidades responsables teniendo especialmente presente que las acciones de inducción, capacitación y sensibilización deberán ser elaboradas bajo una lógica neutra, centrada en la conducta de acoso y medidas de prevención, independiente del género, como también privilegiar la metodología ejemplar por sobre la teórica.
11. La Dirección General de Asuntos Estratégicos, implementará los mecanismos de monitoreo y evaluación de impacto, mediante encuestas, *focus groups* u otros que permitan evaluar de manera cuantitativa y cualitativa el nivel de aprendizaje y cumplimiento del presente modelo y sus normas derivadas en relación a la actualización del Plan de Desarrollo Estratégico Institucional 2019 - 2023.

VI. De la Implementación, Conocimiento y Difusión del Modelo.

El Modelo de Prevención del Acoso sexual, Violencia de Género y Discriminación de Género, una vez formalizado por resolución de Rectoría, será publicado, conjuntamente con la Política,

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.03.01)	PÁGINA 21 DE 21 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	--------------------------------	--

Modelo de Investigación y Sanción y Protocolo de Investigación y Sanción, en la página web institucional www.ubo.cl, link transparencia para conocimiento de toda la comunidad Universitaria.

La Vicerrectoría de Administración y Finanzas, a través de la Dirección General de Personas, será la unidad encargada de implementar y difundir la Política, Modelo de Prevención, Modelo de Investigación y Sanción y Protocolo de Investigación y Sanción al cuerpo de colaboradores de la planta institucional, comprensiva de colaboradores/as y académicos/as, sean trabajadores dependientes, contrata u honorarios.

La Vicerrectoría Académica, a través del Centro de Recursos de Enseñanza y Aprendizaje (CREA), será la unidad encargada de su implementación y difusión al cuerpo estudiantil.

La difusión comprenderá los antecedentes relativos al hecho de la publicación, difundiendo los aspectos centrales relativos a los procedimientos de denuncia, etapas y plazos del proceso, y de las acciones que pueden tomarse como consecuencia de éste. Dicha información se publicitará y comunicará haciendo énfasis en las conductas que suponen la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, los derechos violentados, los canales de denuncia establecidos, las etapas y plazos del procedimiento, medidas preventivas, sanciones y medidas de apoyo a las víctimas. Todas las actividades que, de acuerdo al presente Modelo, deben ser implementadas por las unidades responsables deberán contar con evidencia de su ejecución y cumplimiento.

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 1 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	-------------------------------	--

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS

MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 2 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	-------------------------------	--

ÍNDICE

		Pág.
I	Objeto	3
II	Alcance	3
III	De la Unidad Responsable de la Investigación y Sanción	3
IV	De la Competencia	4
V	De las Conductas Constitutivas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, sus Sanciones y Circunstancias Modificadorias de Responsabilidad	8
VI	Del Proceso	10
VII	De la Implementación, Conocimiento y Difusión del Modelo	17

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 3 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	--	-------------------------------	--

MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

I. Objeto

La Universidad, con el objeto de definir el marco regulatorio dentro del cual la comunidad universitaria, ha de desarrollar sus procesos académicos, administrativos y financieros que le son propios, ha estimado necesario construir un Modelo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, cuyo objetivo es, diseñar, implementar y formalizar, un procedimiento de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género basados en las normas del debido proceso y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización, como también, medidas de reserva y acceso a la investigación, y la necesaria difusión del modelo a todos los integrantes de la comunidad académica.

La construcción del Modelo de Investigación y Sanción, se desarrolla conforme a los lineamientos establecidos en la Ley N° 21.369 “Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género”, Decreto con Fuerza de Ley N° 1 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, “Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo”, y en las normas reglamentarias de la Universidad Bernardo O’Higgins, contenidas en la Política de Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, y el Reglamento de Conducta para los Alumnos, disposiciones todas, orientadas a minimizar y, en lo posible, erradicar, en el ámbito institucional, las conductas que puedan constituir acoso sexual, violencia y discriminación de género, como también, articular la protección y apoyo a las eventuales víctimas de estos hechos, todo lo anterior, con la finalidad de promover ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, al interior de la Universidad Bernardo O’Higgins, con prescindencia de consideraciones de sexo, género, identidad y orientación sexual.

El Modelo de Investigación y Sanción descrito en el presente instrumento, responde a la necesidad de investigar y sancionar las conductas que son incompatibles con el acervo ético y moral propios del pensamiento o’higiniano, sus valores y principios, como también, para dar cumplimiento a los fines establecidos 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.

II. Alcance

El Modelo de Investigación y Sanción solo resulta aplicable en la Universidad Bernardo O’Higgins. Lo anterior, supone que se encuentran afectos a su normativa los miembros de la Junta Directiva, los Directivos Superiores, Directivos Ejecutivos, administrativos/as, académicos/as, personal de servicios, estudiantes, prestadores de servicio, asesores/as, contratistas, concesionarios/as, proveedores/as y, en general, toda persona vinculada jurídicamente con la Universidad.

III. De la Unidad Responsable de la Investigación y Sanción.

La Dirección Jurídica, dependiente de la Secretaría General de la Universidad Bernardo O’Higgins será el órgano competente responsable de investigar y sancionar las conductas de

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 4 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	--	-------------------------------	--

acoso sexual, violencia y la discriminación de género. Para tal efecto, gozará de potestad e independencia en el desempeño de la función, con facultades amplias, suficientes y necesarias para investigar y sancionar en los términos, plazos y procedimiento establecidos en el presente modelo y protocolo dictado al efecto.

IV. De la Competencia.

Las reglas de competencia del Modelo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género de la Universidad Bernardo O'Higgins, son las siguientes:

A. Ámbito Material.

El Modelo de Investigación y Sanción está diseñado para investigar y sancionar las conductas que seguidamente se definen:

1. Acoso Sexual.

Conforme lo señala el Artículo 2° de la Ley N° 21.369 constituye acoso sexual; *“cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado”*.

Conforme a la señalada definición, son conductas constitutivas de acoso sexual las siguientes:

- a. Toda acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, física, sea o no violenta, 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.
- b. Toda acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, verbal, 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.
- c. Toda acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, no verbal, 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,

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 5 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	-------------------------------	--

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.

- d. Toda acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, virtual o telemática, sea verbal o no verbal, 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. Violencia de Género.

Constituye violencia de género 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 privado.

Conforme a la señalada definición, son conductas constitutivas de violencia de género las siguientes:

- a. Toda 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.
- b. Toda acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause lesiones o daño.
- c. Toda acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause sufrimiento físico o sexual.
- d. Toda acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause sufrimiento psicológico.

3. Discriminación de Género.

Constituye discriminación de género, toda distinción, exclusión, o restricción basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Conforme a la señalada definición, son conductas constitutivas de discriminación de género las siguientes:

- a. Toda acción o conducta de distinción 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.
- b. Toda acción o conducta de exclusión basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 6 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	--	-------------------------------	--

justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

- c. Toda acción o conducta que imponga una 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.

B. Ámbito Personal.

Conforme lo señala el inciso tercero del Artículo 2° de la Ley N° 21.369, son sujetos pasivos o destinatarios de comportamientos o situaciones de acoso sexual todas las personas que cursen programas académicos de pre y postgrado, educación continua y/o capacitación que desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con la Universidad Bernardo O'Higgins. Conforme a lo anterior, la potestad de la Universidad Bernardo O'Higgins para investigar y sancionar comprende las situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género que sean realizadas o que tengan como destinatarios a personas que reúnan algunas de las siguientes condiciones:

1. Cursen programas de pre y postgrado, educación continua y/o capacitación. Es decir, la persona que realiza o es destinataria de la conducta de acoso sexual, violencia, o discriminación de género será un estudiante que realiza una carrera o programa conducente a un título técnico de nivel superior, título profesional, grado académico de bachiller, licenciado, magíster o doctor, o bien otro tipo de estudios, tales como diplomados, cursos de perfeccionamiento, certificaciones y seminarios entre otros programas impartidos por la Universidad, independiente de su denominación.
2. Desarrollen funciones de docencia, administración y/o investigación. En este caso, la persona que realiza o que es destinataria de la conducta de acoso sexual, violencia o discriminación de género se desempeña como parte del grupo académico o de investigación de la institución, o bien se trata de una autoridad que ejerza o no funciones directivas o de un colaborador/a, que desarrolla labores administrativas o de gestión; sea que se encuentren vinculados a la institución a través de nombramientos, contratos de trabajo o a honorarios, u otros mecanismos de naturaleza similar.
3. Desarrollen otras funciones relacionadas con la Universidad Bernardo O'Higgins, tales como ayudantes, becarios/as, conferencistas y visitantes, asistentes y personal de apoyo; y personas que desarrollen su práctica profesional dentro de la institución. A su vez quedan comprendidas en esta categoría los/as prestadores/as de servicios de aseo, seguridad, tecnología de la información, alimentación u otros, que provean sus servicios de manera permanente en las dependencias de la universidad.

C. Ámbito espacial.

De conformidad a lo dispuesto en el inciso cuarto de la Ley N° 21.369, el Modelo de Investigación y Sanción de la Universidad Bernardo O'Higgins y la aplicación de sus disposiciones se extenderá a todas las actividades organizadas por la Universidad o por personas vinculadas a ellas, ocurran o no en espacios académicos o de investigación,

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 7 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	--	-------------------------------	--

especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Universidad.

Para efectos del Modelo de Investigación y Sanción, se entenderá por **actividades organizadas** por la Universidad, aquellas que se encuentran expresamente contenidas en el Calendario Académico Anual, o bien, aquellas que, no estando expresamente consagradas en él, proceden de una decisión institucional debidamente formalizada mediante resolución y por autoridad institucional reconocida.

Para efectos del Modelo de Investigación y Sanción se entenderá por **personas vinculadas** a la Universidad Bernardo O'Higgins, todas aquellas personas que desempeñan funciones debidamente asiladas en una relación jurídica previa, sea de carácter laboral, prestación de servicios o convenios de colaboración académica, de investigación o de vinculación con el medio u otras similares.

Conforme a las disposiciones señaladas, la Universidad tendrá la obligación de investigar y sancionar los hechos que revistan el carácter de acoso sexual, violencia y discriminación de género cuando estas tengan lugar:

1. Dentro de los recintos institucionales, se trate o no de espacios académicos y de investigación, y siempre que intervenga como responsable o como víctima algún académico/a, investigador/a, administrativo/a, colaborador/a, prestador/a u otras personas que desarrollen funciones relacionadas con la Universidad, o alguno de sus estudiantes.
2. Fuera de las dependencias de la Universidad, en los siguientes casos:
 - a. Cuando se trate de actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad, e intervenga como responsable o como víctima algún/a académico/a, investigador/a, personal administrativo, personas que desarrollen otras funciones relacionadas con la Universidad, o alguno de sus estudiantes.
 - b. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno/a o más académicos/as o investigadores/as o personal administrativo de la institución, e intervengan como responsables o como víctimas algún académico/a, investigador/a o personal administrativo.
 - c. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno/a o más estudiantes, e intervenga como responsable o como víctima algún académico/a, investigador/a o personal administrativo.
 - d. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno/a o más estudiantes, e intervengan como víctimas y como responsables, estudiantes de la Universidad, cuando tales hechos o situaciones afecten el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Universidad, o bien, creen un entorno intimidatorio, hostil o humillante en ellas.

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 8 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	-------------------------------	--

V. De las Conductas Constitutivas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, sus Sanciones y Circunstancias Modificadorias de Responsabilidad.

A. De las Conductas Constitutivas de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación de Género.

Conforme a la definición, son conductas constitutivas de acoso sexual las siguientes:

1. Toda acción o conducta física, presencial, de naturaleza o connotación sexual, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra su dignidad, igualdad de derechos, 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. Toda acción o conducta verbal, presencial, de naturaleza o connotación sexual, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra su dignidad, igualdad de derechos, 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.
3. Toda acción o conducta no verbal, presencial, de naturaleza o connotación sexual, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra su dignidad, igualdad de derechos, 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.
4. Toda acción o conducta, verbal o no verbal, virtual o telemática, de naturaleza o connotación sexual, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra su dignidad, igualdad de derechos, 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 reiterada.

Conforme a la definición, son conductas constitutivas de violencia de género las siguientes:

1. Toda 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.
2. Toda acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause lesiones o daño.
3. Toda acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause sufrimiento físico o sexual.

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 9 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	-------------------------------	--

4. Toda acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause sufrimiento psicológico.

Conforme a la definición, son conductas constitutivas de discriminación de género las siguientes:

1. Toda acción o conducta de distinción 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.
2. Toda acción o conducta de exclusión 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.
3. Toda acción o conducta que imponga una 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.

B. De las sanciones.

Las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género serán sancionadas de conformidad a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y el Reglamento de Conducta de los Alumnos.

Además de las sanciones expresamente previstas en dichos cuerpos normativos podrán aplicarse a los/as colaboradores/as, previa inclusión en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, las sanciones de suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, la remoción en el cargo, la cesación de funciones, la imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios y la pérdida de distinciones honoríficas. Respecto del cuerpo estudiantil se mantienen las sanciones del Reglamento de Conducta de los Alumnos el cual considera expresamente, la sanción de suspensión o pérdida definitiva de la condición de estudiante.

La determinación de la sanción aplicable tendrá, en especial consideración, la gravedad de los hechos que constituyen la conducta sancionada, su reiteración, la relación de poder entre denunciado/a y denunciante, función o cargo del/la denunciado/a y efectos del hecho en la imagen institucional.

C. De las circunstancias modificatorias de responsabilidad.

Se considerarán circunstancias agravantes de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género las siguientes:

1. Que la víctima sea una persona menor de edad, adulto mayor o se encuentre embarazada.

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 10 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	--	--------------------------------	--

2. Que la víctima tenga una discapacidad evidente.
3. Que el/la denunciado/a tenga la calidad de docente de la víctima.
4. Que el/la denunciado/a tenga la calidad de directivo superior, decano/a o director/a de escuela o jefe/a de carrera.
5. Que la víctima sea dependiente o subordinado/a del/la denunciado/a.
6. Que la víctima sea ex pareja del/la denunciado/a.
7. Que, exista relación de parentesco entre la víctima y el/la denunciado/a, bien sea consanguíneo o por afinidad.

Se considerarán circunstancias atenuantes de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género las siguientes:

1. Que, el hecho que constituye la conducta sancionada tenga el carácter de único o aislado.
2. Que, el/la denunciado/a sea menor de edad.
3. Que, el/la denunciado/a sea estudiante de primer año.

VI. Del Proceso.

A. Reglas Generales.

1. Plazos.

El plazo para sustanciar el proceso será de 30 días hábiles, contados desde la total tramitación de la Resolución que ordena instruir la investigación.

Para efectos del Modelo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género y los protocolos que se dicten conforme a él, los plazos serán de días hábiles, entendiéndose, por tales, todos los días de la semana con exclusión de sábados, domingos y días feriados.

Las actuaciones, comunicaciones y diligencias de la investigación se podrán realizar entre las 08:30 y las 18:30 horas.

2. Comunicaciones.

La Dirección Jurídica estará facultada para realizar requerimientos de información a todas las unidades y autoridades institucionales, las que deberán realizar las diligencias y proporcionar, sin demora, la información que les sea requerida. El requerimiento de la Dirección Jurídica contendrá los antecedentes necesarios para su entendimiento y el plazo para su cumplimiento. El requerimiento de información podrá ser realizado por cualquier medio apto para producir fe del mismo dejando registro en el expediente de su envío y contenido.

3. Notificaciones y Citaciones.

Las notificaciones serán personales, por carta certificada dirigida al domicilio establecido en el contrato respectivo o por correo electrónico. La notificación deberá contener una

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 11 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	--------------------------------	--

relación detallada de los hechos que se imputan, e informar a los/as afectados/as de la participación que se les atribuye y de los derechos que les asisten.

La notificación al/la denunciado/a del inicio del procedimiento en su contra se realizará personalmente. En el acto de la notificación se pondrá en conocimiento del/la denunciado/a el hecho de la denuncia y los hechos que se le imputan. En este mismo acto el/la denunciado/a deberá señalar una dirección de correo electrónico en la cual se le notificarán las resoluciones, citaciones y/o diligencias que se dicten durante la tramitación del proceso.

La notificación del inicio del proceso al o la denunciante se realizará en forma personal o por correo electrónico si así lo hubiere solicitado en su denuncia señalando la dirección de correo electrónico respectiva. Las resoluciones, citaciones y/o diligencias que se dicten durante la tramitación del proceso le serán notificadas al correo electrónico que hubiere señalado en su denuncia o bien en el acto de la notificación personal de inicio del proceso.

La falta de comparecencia y notificación personal de las partes no impedirá el inicio de la investigación, la cual se tramitará en rebeldía de la parte no compareciente a quien se le notificarán las resoluciones, citaciones y/o diligencias que se dicten durante la tramitación del proceso al correo electrónico que tuviere registrado en la Universidad.

4. Registro.

Todas las resoluciones, citaciones, diligencias y/o actuaciones que se dicten y sustancien durante la tramitación del proceso serán registradas en forma íntegra por cualquier medio que asegure su fidelidad, sea escrito, audio digital, video u otro soporte tecnológico equivalente.

5. De la Forma del Expediente, Actuaciones y Resoluciones.

El cuerpo del expediente se irá formando con las actuaciones (declaraciones, documentos, informes, etc.) que se practiquen o se reciban y con las resoluciones que la Dirección Jurídica dicte sucesivamente, guiándose para redactarlos por los modelos de los formularios establecidos en el Manual de Procedimiento para la realización de Investigaciones Sumarias de la Universidad.

Cada hoja, sea con diligencias o documentos, será numerada, de manera manuscrita, por el/la actuario/a administrativo/a, correlativamente, con cifras que se colocarán en su parte superior derecha, en el orden cronológico en que se realicen las diligencias o que lleguen los documentos, debiendo utilizar la fórmula "Fojas N° 15 (quince)".

B. De la Denuncia.

Las personas que cursen programas académicos de pre y postgrado, educación continua y/o capacitación que desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con la Universidad Bernardo O'Higgins, y que sean destinatarios/as de comportamientos o situaciones de acoso sexual, violencia y/o

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 12 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	--	--------------------------------	--

discriminación de género, tendrán derecho a denunciar dichas conductas, por escrito e individualizando a él/la o los/as hechores/as.

La denuncia deberá señalar los nombres, apellidos y rol único nacional del o de la denunciante, el cargo, función, o calidad que tiene en la Universidad Bernardo O'Higgins; una relación detallada de los hechos materia de la denuncia, en lo posible indicando lugares, fechas y horas, el nombre del/la presunto/a acosador/a y, finalmente, la fecha y firma del o de la denunciante.

Según sea la calidad jurídica del denunciante, la presentación de la denuncia se realizará ante las autoridades y en la forma que a continuación se señalan:

1. Personas que desarrollen funciones académicas, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con la Universidad Bernardo O'Higgins (colaboradores).

La denuncia será dirigida por escrito, a los/as Vicerrectores/as respectivos/as, o a la Rectoría de la Universidad Bernardo O'Higgins, o a la Inspección del Trabajo competente. Toda denuncia realizada en los términos señalados, será investigada por la Universidad Bernardo O'Higgins en un plazo máximo de 30 días hábiles. La Rectoría derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia.

Recibida la denuncia por los/as Vicerrectores/as respectivos/as, éstos/as últimos/as deberán informarla al/la Rector/a o persona facultada para representar a la Universidad como empleador, quien emitirá la resolución que dispone a la Dirección Jurídica la realización de la investigación. Si el/la denunciado/a fuera el/la Rector/a o un/a integrante de la Junta Directiva la denuncia será derivada a la Inspección del Trabajo competente. Si el denunciado o la denunciada fuera la persona encargada de desarrollar la investigación se designará como investigador al Secretario General de la Universidad.

2. Personas que cursen programas académicos de pre y postgrado, educación continua y/o capacitación (alumnos/as).

Los alumnos y las alumnas de la Universidad que fueren víctimas de conductas de acoso sexual, violencia o discriminación de género, deberán denunciar personalmente el hecho en la Dirección de Vida Universitaria, dirigiéndose directamente a uno cualquiera de los siguientes colaboradores/as, a elección de la o del denunciante: Director/a de Vida Universitaria y/o Asistente Social.

Esta primera etapa del procedimiento corresponde a la recepción de antecedentes por parte de los/as colaboradores/as de la institución, antes individualizados, de manera que acompañen y contengan a la víctima, evitando la reiteración innecesaria del relato que solo genera la revictimización de quien denuncia. El/La colaborador/a receptor/a debe procurar los antecedentes del/la denunciado/a que permitan su identificación y una síntesis del hecho que constituye el acoso. Hecho lo anterior, el/la colaborador/a receptor/a remitirá los antecedentes a la Vicerrectoría Académica para que esta autoridad ordene la investigación mediante resolución que dictará al efecto.

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 13 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	--	--------------------------------	--

Dicha resolución deberá ordenar la instrucción de una investigación sumaria con el objeto de establecer los hechos, circunstancias, responsabilidades y la individualización de los/as presuntos/as responsables. Si los/as presuntos/as involucrados/as corresponden a estudiantes de doctorado, educación continua o capacitación, la facultad de ordenar la instrucción de una investigación sumaria corresponderá al Vicerrector de Vinculación con el Medio e Investigación a quien le serán remitidos los antecedentes del hecho denunciado.

C. Del Procedimiento de Investigación y Determinación del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.

Notificada la Dirección Jurídica, de la resolución que ordena la instrucción de la investigación y la denuncia que da lugar a ella, procederá a determinar el procedimiento aplicable. Para ello, tendrá especialmente en consideración la calidad jurídica de los sujetos involucrados y de los hechos denunciados. Lo anterior, con el objeto de determinar la existencia o no, de una vinculación contractual de carácter laboral entre la institución y los sujetos involucrados y la existencia de los supuestos del acoso sexual laboral establecidos en el artículo 2° del Código del Trabajo, caso en el cual, el procedimiento de investigación y sanciones aplicables se ceñirán a lo dispuesto en dicha normativa y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad Bernardo O'Higgins.

De no darse dichas circunstancias el procedimiento de investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género, se sustanciará conforme a las siguientes reglas:

1. Del Inicio del Procedimiento.

El procedimiento se inicia con la resolución que ordena a la Dirección Jurídica instruir la investigación. Notificada la Dirección Jurídica, de la resolución que dispone la instrucción de la investigación y la denuncia que da lugar a ella, nombrará de inmediato al/la actuario/a administrativo/a de la investigación, si no viene nombrada en la resolución que ordena la investigación, y tendrá un plazo de dos días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio del procedimiento de investigación por acoso sexual, violencia y discriminación de género, según corresponda, y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas y aportar las pruebas que sustenten sus dichos.

Conjuntamente con lo anterior y conforme a los antecedentes y gravedad de los hechos denunciados, resolverá, si lo estima pertinente, la aplicación de una o más de las medidas de protección establecidas en el presente modelo, tales como:

- a. La suspensión de funciones de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género.
- b. La inhabilitación temporal para el ejercicio del cargo y funciones de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género.
- c. La prohibición de contacto entre las partes involucradas.

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 14 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	--------------------------------	--

- d. Adecuaciones laborales relativas al lugar de desempeño, cambio de oficina, modificación de horarios, entre otras.
- e. Adecuaciones curriculares relativas a cambio de sección, horarios de asignaturas, jornada, entre otras.
- f. La suspensión de la condición de estudiante regular de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género, en casos excepcionales y debidamente fundados.

Dicha resolución será notificada, por el medio más rápido y expedito a la autoridad que ordenó la sustanciación de la investigación quien deberá disponer su cumplimiento en forma inmediata y, en todo caso, en un plazo no superior a las 24 horas hábiles. De lo obrado y el cumplimiento de la medida dispuesta se informará a la Dirección Jurídica.

2. De la Tramitación del Procedimiento.

El proceso de investigación será escrito y se registrará en formato físico o digital, dejándose constancia, de las resoluciones, citaciones, actuaciones, declaraciones efectuadas por las partes involucradas, los/as testigos y las pruebas que cada una de ellas acompañe a la investigación, como también aquellas que la Dirección Jurídica recabe de oficio en el desempeño de su función. La Dirección Jurídica mantendrá la investigación en estricta reserva, garantizando a las partes el debido y justo proceso, en particular el derecho a defensa que le asiste a la persona denunciada. Todas las resoluciones y actuaciones de la investigación serán firmadas por el/la Directora/a Jurídica y el/la actuario/a administrativo/a designado/a.

Una vez cumplido el plazo para la investigación y agotadas las diligencias, la Dirección Jurídica emitirá una única resolución mediante la cual decretará el cierre de la investigación sumaria, y formulará los cargos o solicitará los sobreseimientos que correspondan.

Esta resolución deberá ser notificada de forma personal o a la dirección de correo electrónico que hayan consignado durante el procedimiento.

En caso de proponerse sobreseimiento, la autoridad que ordenó instruir la investigación sumaria podrá confirmarlo o disponer la reapertura de la investigación y, si lo estimare conveniente, también la realización de determinadas diligencias.

A contar de la notificación de la formulación de cargos las partes tendrán acceso al expediente de la investigación, pudiendo tomar conocimiento de su contenido en dependencias de la Universidad. Para estos efectos el expediente se facilitará al/la afectado/a, a su representante, o al/la abogado/a al que le haya solicitado su asesoría, debiendo mantenerse dentro de dependencias de la Universidad y ante la presencia del/la actuario/a administrativo/a.

Una vez notificada la formulación de cargos el/la o los/as estudiantes tendrán un plazo de cinco días hábiles para presentar sus descargos y ofrecer nuevas pruebas.

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 15 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	--------------------------------	--

Si se solicita la rendición de nuevas pruebas, la Dirección Jurídica estudiará las pruebas ofrecidas y si las estima conducentes y pertinentes, abrirá un plazo de cinco días hábiles fatales para la recepción de las mismas.

Vencido el plazo para los descargos y/o el plazo para la recepción de la prueba ofrecida, la Dirección Jurídica emitirá, dentro de cinco días hábiles, un dictamen o vista en el cual propondrá la absolución o sanción que a su juicio corresponda aplicar.

Dicho dictamen o vista, deberá contener la individualización del/la o los/as inculpados/as; la relación de los hechos investigados; la infracción imputada; la forma como se ha llegado a comprobarlos; la participación que en ellos cupo a los/as estudiante/s y la responsabilidad que les corresponde, consideradas las circunstancias que la atenúan o agravan. Asimismo, deberá proponerse a la autoridad que dispuso instruir la investigación sumaria, las sanciones que se estimaren procedentes o la absolución.

Tan pronto como se advierta que los hechos investigados revistieren caracteres de delito, se hará la denuncia respectiva a la autoridad competente, lo que no producirá efecto alguno en el avance de la investigación.

3. Del Dictamen o Vista.

El Dictamen constará de tres partes; **Una parte expositiva**, que se encabezará con la indicación del lugar y fecha en que se pronuncia, y que deberá contener una enunciación sucinta de las diligencias más importantes destinadas a establecer las causas, circunstancias y responsables de los hechos investigados, indicando para cada caso la o las hojas donde se estampó la diligencia; **Una parte considerativa**, que deberá contener el análisis de los antecedentes y los hechos que, de acuerdo al mérito de la pruebas rendidas y diligencias practicadas, se dan por efectivamente acreditados, y sus causas y circunstancias; las consideraciones por las cuales se establece o rechaza la responsabilidad de la persona o las personas a quienes se inculpa; las razones legales, reglamentarias o doctrinarias que sirven para calificar el hecho y sus circunstancias y para establecer la responsabilidad o irresponsabilidad de los/as inculpados/as, la cita de las disposiciones legales o reglamentarias o de los principios jurídicos en que se funda la conclusión a que se llegue y las circunstancias atenuantes o agravantes que obren en el hecho; **y una parte resolutive**, que contendrá las proposiciones fundadas y concretas que se formulan, sea, dando por establecido o no el hecho investigado, y solicitando se absuelva o sancione a los que aparezcan como responsables.

4. De la Resolución del Procedimiento.

Recibida la investigación por la autoridad universitaria que resolvió instruir la, ésta dispondrá la notificación del dictamen al/la o los/as estudiantes para los efectos de que formulen las observaciones que estimen convenientes en el plazo de 5 días hábiles fatales, contados desde la notificación.

Una vez vencido el plazo señalado en el inciso precedente, se hayan o no formulado observaciones, la autoridad dispondrá de un plazo de cinco días hábiles para pronunciar el fallo o disponer la realización de otras diligencias, fijando un plazo prudencial para las

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 16 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	--------------------------------	--

mismas, el que no podrá exceder de cinco días hábiles, vencido el cual se emitirá el fallo. Dicha resolución deberá estampar el pronunciamiento sobre responsabilidad o sanción, en los casos que corresponda, la que deberá ser notificada al/la o los/as inculpados/as. La autoridad Universitaria deberá dejar expresa constancia de la opinión que el resultado de la investigación le merezca, y si está o no conforme con el dictamen de la Dirección Jurídica consignando los fundamentos correspondientes de manera que dicha resolución sea motivada.

El procedimiento concluirá con la dictación de la resolución fundada que sobresea, absuelva o aplique alguna de las medidas disciplinarias establecidas en el Reglamento de Conducta de los Alumnos de conformidad al presente modelo. En sus fundamentos, dicha resolución deberá considerar todas las circunstancias que configuran la responsabilidad del/la alumno/a o la excusan, la atenúan o la agravan.

Si la autoridad universitaria que dispuso instruir la investigación, estimare necesario, antes de resolver, la corrección de errores de procedimiento o la práctica de nuevas diligencias, se devolverá la investigación sumaria para los fines indicados. En estos casos la Dirección Jurídica procederá a reabrir la investigación, dejando constancia en el expediente y agregando, a continuación, y en orden cronológico, todas las actuaciones producidas con posterioridad al dictamen. Acto seguido, practicará las nuevas diligencias ordenadas y una vez efectuadas todas ellas, volverá a cerrar la investigación, emitiendo una ampliación de su dictamen en donde mantenga o rectifique el anterior, de acuerdo con el mérito de las nuevas diligencias practicadas y la devolverá a la autoridad universitaria respectiva.

5. De los Recursos.

En contra de la resolución que ordene aplicar una sanción, procederán los siguientes recursos:

- a. De reposición, ante el/la vicerrector/a que la hubiere dictado, y
- b. De apelación al/la Rector/a en su caso.

Los recursos deberán ser fundados e interponerse en el plazo fatal de cinco días hábiles, contados desde la notificación de la resolución que aplique la medida disciplinaria o que rechace el recurso de reposición, según el caso.

Esta autoridad, al recibirlos, estampará en ellos día y hora de recepción y, en caso de ser procedente y haberse presentado dentro de plazo, declarará admisible el recurso.

El recurso de reposición deberá ser fallado en el plazo de 5 días hábiles. En el caso de ser rechazado, podrá interponer recurso de apelación, caso en el cual se elevarán de inmediato los autos al/la Rector/a.

Una vez recibido el expediente sumarial, por el/la Vicerrector/a respectivo/a o el/la Rector/a en su caso, tendrá un plazo de diez días para pronunciar fallo, salvo que estime necesario ordenar que se corrijan los vicios esenciales de procedimiento que advirtiere

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (00.00.04.01)	PÁGINA 17 DE 17 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2022 ACTUALIZADO: MAYO DE 2022 ELABORADO POR: CONSEJO ACADÉMICO REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	--------------------------------	--

disponiendo e indicando, clara y precisamente, los trámites a efectuar y el plazo que se confiere para su diligenciamiento.

Resuelta la investigación por la autoridad llamada a hacerlo, deberá también señalar el procedimiento y medidas necesarias para su total y cabal cumplimiento.

Una vez terminada la tramitación de la investigación sumaria y cumplidas las resoluciones establecidas por la autoridad institucional, se archivará el expediente sumarial en la Vicerrectoría Académica o en la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio e Investigación, según corresponda. El expediente se mantendrá archivado indefinidamente en soporte digital y por 3 años en soporte físico. La Vicerrectoría respectiva remitirá a la Secretaría General, copia de la resolución definitiva recaída en la investigación.

VII. De la Implementación, Conocimiento y Difusión del Modelo.

El Modelo de Investigación y Sanción del Acoso sexual, la Violencia y Discriminación de Género, una vez formalizado por resolución de Rectoría, será publicado, conjuntamente con la Política de Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, el Modelo de Prevención del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, en la página web institucional www.ubo.cl, link transparencia para conocimiento de toda la comunidad Universitaria.

La Vicerrectoría de Administración y Finanzas, a través de la Dirección General de Personas, será la unidad encargada de implementar y difundir la Política de Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, el Modelo de Prevención del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género a los/as colaboradores/as de la planta institucional, comprensiva de los colaboradores y académicos, sean trabajadores dependientes, contrata u honorarios.

La Vicerrectoría Académica, a través del Centro de Recursos de Enseñanza y Aprendizaje (CREA), será la unidad encargada de la implementación y difusión al cuerpo estudiantil.

La difusión comprenderá los antecedentes relativos al hecho de la publicación, difundiendo los aspectos centrales relativos a los procedimientos de denuncia, etapas y plazos del proceso, y de las acciones que pueden tomarse como consecuencia de éste. Dicha información se publicitará y comunicará haciendo énfasis en las conductas que suponen la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, los derechos violentados, los canales de denuncia establecidos, las etapas y plazos del procedimiento, medidas preventivas, sanciones y medidas de apoyo a las víctimas.