

**NORMATIVA CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y
LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA
EDUCACIÓN SUPERIOR**



Universidad de
los Andes

Introducción

El reconocimiento de la dignidad inviolable de toda persona humana constituye el principio fundamental que inspira toda la actividad de la Universidad de los Andes. Precisamente porque cada persona es única e irrepetible, creada por Dios y radicalmente libre, su excelencia destaca por sobre todas las cosas y debe ser siempre reconocida como “alguien”: como un sujeto de derechos y deberes, irreductible a cualquier forma de utilización o subordinación a fines particulares. Al bien de la persona -de cada persona y de la sociedad en su conjunto- se ordena, en último término, el esfuerzo de la Universidad por progresar en el conocimiento y por servir a la sociedad con la difusión de la verdad, aspirando a contribuir de este modo al verdadero progreso humano y al establecimiento de una sociedad más justa, en la que la dignidad de cada persona sea efectivamente reconocida.

La convicción del valor de cada persona, lejos de quedar en una consideración teórica, se ha materializado en la Universidad de los Andes en una realidad viva: en el cuidado de los espacios y de los edificios, en la atención personalizada a cada alumno, en la promoción de un diálogo abierto y respetuoso, en el clima de confianza en el que se desarrollan las relaciones humanas, en el empeño por favorecer que cada uno de los miembros que conforman la Universidad desarrolle al máximo sus capacidades.

En este contexto de profundo respeto por cada persona y de sana convivencia presentamos la siguiente Normativa, con el propósito de conservar y proteger estos valiosos bienes que se dan al interior de nuestra comunidad universitaria.

Introducción.

1. DEFINICIONES.

1.1 El acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior son contrarios a la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal y la igualdad de derechos y prohibición de discriminación arbitraria.

1.2 Para los fines de la presente normativa se entenderá por:

(i) 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 comenzar, 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.

(ii) 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.

(iii) Discriminación de género: toda distinción exclusión o restricción, basada en el sexo, 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. POSTURA DE LA UNIVERSIDAD FRENTE AL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

2.1 La Universidad respeta y promueve los derechos de todos quienes forman parte de la comunidad universitaria. La dignidad y honra inherentes a la persona humana constituye uno de sus valores fundamentales.

2.2 Por lo antes mencionado, la Universidad no acepta, no propicia ni tolera ningún tipo de afectación a tales derechos y valores; por el contrario, respalda, propicia, promueve y resguarda su íntegro respeto.

2.3 Entre otros, forma parte de la orientación y políticas de la Universidad el rechazo a cualquier tipo de conducta que pueda constituir acoso sexual, violencia y/o discriminación de género en tanto es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia en el ámbito de la Universidad.

2.4 En el señalado contexto, la Universidad asume como su deber en calidad de institución de educación superior el adoptar activamente aquellas políticas que sean necesarias para prevenir y erradicar el acoso sexual, la violencia de género y la discriminación de género, asumiendo la labor de promover el buen trato y relaciones igualitarias de género entre todos los miembros de la comunidad universitaria.

3. OBJETIVOS Y ALCANCES DE LA NORMATIVA.

Sin perjuicio de: (i) las obligaciones adicionales que la Universidad de los Andes pueda contraer voluntariamente; (ii) aquellas acciones de carácter penal, administrativo, laboral o civil que pudieran ser procedentes y (iii) las facultades de los involucrados, de recurrir a los mecanismos y recursos previstos en otros cuerpos normativos, quedarán sujetos a esta normativa:

3.1 En relación con las personas involucradas, como responsables o como víctimas:

Todos aquellos comportamientos o situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género que sean realizados o que tengan como destinatarios a personas que reúnan alguna de las siguientes condiciones, y que tengan lugar en el contexto de actividades

académicas, deportivas, artísticas o de otra índole que hayan sido organizados o desarrollados por las personas que reúnan alguna de las siguientes condiciones:

- a) Cursar programas de pre y post grado. Es decir, tener la calidad de estudiante de cualquier programa impartido por la Universidad de los Andes.
- b) Desarrollar funciones de docencia, administración o investigación. Ser parte del grupo académico o de investigación, autoridad, funcionario o trabajador, sea que esté vinculado a la Universidad de los Andes a través de nombramientos, contratos de trabajo o a honorarios u otros mecanismos de naturaleza similar.
- c) Desarrollar otras funciones relacionadas con la Universidad de los Andes. Esto incluye: ayudantes, becarios, conferencistas y visitantes, asistentes y personal de apoyo, personas que desarrollen su práctica profesional dentro de la Universidad de los Andes. También quedan comprendidos los prestadores 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 de los Andes.

3.2 En relación con el lugar:

La normativa no se limita a aquellos comportamientos que tengan lugar en las dependencias de la Universidad de los Andes destinadas a la docencia o investigación, sino que se extiende a los recintos que tengan otros fines, tales como oficinas, salas de reuniones, bibliotecas, laboratorios, casinos, cafeterías, baños, camarines, bodegas, centros de estudios, gimnasios, teatros, centros de extensión, áreas de esparcimientos, áreas comunes, estacionamientos de las instituciones, etc. Lo mismo será aplicable respecto de las dependencias de la Clínica de la Universidad, el Centro de Salud de San Bernardo y la Clínica Jurídica.

También comprende espacios ajenos a las dependencias institucionales; tales como campos clínicos, lugares en que se desarrollan prácticas profesionales y las salidas a terreno, las residencias estudiantiles, y otros ambientes en que los sujetos antes mencionados puedan organizar otro tipo de actividades, tales como fiestas, paseos, graduaciones, titulaciones, eventos deportivos, entre otras.

En definitiva, de acuerdo con la ley vigente, la Universidad de los Andes tiene la obligación de investigar y sancionar hechos y conductas, cuando estas tengan lugar:

- I. Dentro de los recintos institucionales. Se trate o no de espacios académicos y de investigación, siempre que intervenga algún docente, investigador, personal administrativo, personas que desarrollen otras funciones relacionadas con la Universidad de los Andes o alguno de sus estudiantes.
- II. Fuera de las dependencias institucionales, siempre que:

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

Tratándose de situaciones en que los involucrados, como responsables o como víctimas, tengan distinta vinculación con la Universidad se determinará, caso a caso, el cuerpo normativo aplicable, dependiendo, entre otras cosas, de la calidad de los sujetos involucrados y de los requisitos específicos de las conductas reguladas en esas normas. De este modo, la presente normativa no se aplicará en aquellos casos que deban regirse por el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad según sus propias disposiciones y según lo establecido en el artículo segundo del Código del Trabajo, por encontrarse tanto el denunciante como el denunciado vinculados a la Universidad mediante un contrato de trabajo.

4. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN.

Procedimiento de denuncia, investigación y de determinación de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Reglamento del Alumno de Pregrado.

4.1 En aquellos casos de acoso sexual, violencia y discriminación de género en que, tanto el denunciante y la presunta víctima posean la calidad de alumno de pregrado, deberá aplicarse lo establecido en el Reglamento de Alumnos de Pregrado, para efectos de la denuncia, investigación y sanción.

Plazos y prescripción.

4.2 Todos los plazos para las actuaciones contempladas en este procedimiento serán de días corridos.

La acción para denunciar los hechos constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación de género que regula la presente normativa prescribirá en el plazo de un año contado desde la fecha en que acontecieron, sin perjuicio de los plazos generales establecidos en la legislación penal.

Denuncia:

4.3 Puede denunciar la presunta víctima o un tercero que tenga conocimiento directo de la ocurrencia del hecho constitutivo de acoso sexual, violencia y discriminación de género, por escrito ante la Dirección Jurídica de la Universidad. No obstante, el procedimiento de investigación se iniciará únicamente si la presunta víctima lo consiente.

4.4 En aquellos casos en que el denunciante sea un tercero, se notificará en forma inmediata a la presunta víctima para que, si lo desea, manifieste formalmente dentro de los 5 días siguientes a dicha notificación su intención de hacerse parte del procedimiento. En tal caso, todas las actuaciones establecidas respecto del “denunciante” y derechos reconocidos al mismo, serán aplicables también a la presunta víctima, pasando en lo sucesivo a asumir ambos la calidad de denunciantes para efectos del procedimiento.

En caso de que la presunta víctima no consienta en que se inicie la investigación, la Dirección Jurídica deberá hacerlo constar por escrito y proceder a archivar los antecedentes. En tal caso, la Universidad se abstendrá de investigar indefinidamente, o hasta que la presunta víctima manifieste voluntad contraria y formalice la presentación de una nueva denuncia, sin perjuicio de la prescripción aplicable.

Requisitos de la denuncia:

4.5 La denuncia deberá ser escrita, y señalar:

(i) los nombres, apellidos y RUT de la persona denunciante y/o la presunta víctima, su correo electrónico, el rol o cargo que ocupa en la Universidad y la especificación de la Unidad con la que está vinculado; (ii) una exposición detallada de los hechos que la motivan, en lo posible indicando fecha, horas y lugares en que estima ocurridos los hechos denunciados, el medio por el cual habrían sido ejecutados y el nombre de las personas que los hayan presenciado o que hayan tomado conocimiento de los mismos por otros medios, en caso de existir;

(iii) el nombre y todos los otros datos que conozca de la persona denunciada presunta responsable, tales como descripción física, vestuario etc.; y,

(iv) la fecha y firma del denunciante.

4.6 La Dirección Jurídica estará facultada para requerir al denunciante que su contenido sea complementado o aclarado para asegurar el debido cumplimiento de las exigencias establecidas en el párrafo precedente. En caso de que el contenido de la denuncia advierta la posible ejecución de una conducta tipificada por la ley como delito, la Dirección Jurídica derivará la denuncia y los antecedentes presentados junto a ella a la autoridad que resulte competente. En tal caso, la Universidad se abstendrá de investigar hasta que, cualquiera de las partes, luego de finalizado tal procedimiento por fallo firme u otra actuación equivalente, presente una nueva denuncia para los fines de aplicación de la presente normativa. En el intertanto la Universidad adoptará las medidas de resguardo necesarias a que se refiere el artículo 4.10.

4.7 La Dirección Jurídica confirmará la recepción de la denuncia. La persona que la reciba deberá estampar su firma, indicando su nombre completo y cargo y explicitar la fecha y hora en que ha sido recibida. Asimismo, deberá entregar una copia, sea en formato físico o digital, de la denuncia con tales constancias a la persona que presente la denuncia. La fecha estampada en este documento será la que determinará los plazos para actuar y finalizar la investigación.

4.8 Sobre todo el procedimiento recaerá la obligación de confidencialidad.

Efectos de la presentación de la denuncia:

4.9 La presentación de la denuncia suspenderá la prescripción de la acción para denunciar los hechos constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación de género que regula la presente normativa.

Toda denuncia presentada en los términos antes señalados deberá ser investigada por una comisión investigadora designada por la Universidad, en un plazo máximo de 90 días.

4.10 Desde recibida la denuncia, atendido el mérito de los hechos descritos en ella, la Universidad, mediante la Dirección Jurídica, podrá adoptar las medidas de protección necesarias respecto de los involucrados, que tengan por finalidad velar por la seguridad de la víctima, especialmente durante la investigación, amparándola en su derecho a desempeñarse en espacios libres de violencia y discriminación de género, además de propender o asegurar la eficacia de la decisión que se adopte.

Tales medidas podrán consistir en: Suspensión de funciones de la persona denunciada, Inhabilitación temporal del denunciado para el ejercicio de ciertos cargos y funciones respecto de la persona denunciante, la prohibición de contacto entre las partes involucradas, adecuaciones laborales, la suspensión de la condición de estudiante de la persona denunciada, en casos excepcionales y debidamente fundados, la separación de los espacios físicos de los involucrados, la redistribución del tiempo de jornada, o la destinación a otro lugar de una de las partes, reubicación del puesto de trabajo, prohibición de contacto directo del denunciante con el denunciado, ajuste de calendario de evaluaciones, extensión

de plazos de corrección, reubicación de asignatura, sección o sala, u otras que apunten tanto a evitar producir revictimización en quien denuncia, como a procurar evitar agresiones o represalias del denunciado. También se ofrecerá una sesión de primeros auxilios psicológicos a través de la Unidad de Bienestar. En casos calificados, podrá determinarse la separación de las funciones del denunciado mientras se resuelva la denuncia.

La comisión investigadora, una vez que inicie el procedimiento de investigación, podrá aplicar otras medidas de resguardo que considere pertinentes, así como dejar sin efecto o modificar aquellas que se hayan decretado previamente.

Notificación a la Comisión Investigadora:

4.11 La Universidad, mediante la Secretaría General, con la aprobación de la Vicerrectoría de Alumnos y Alumni, designará al término de cada año calendario, una comisión investigadora permanente, dotada de independencia, personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, y de los recursos humanos y presupuestarios suficientes para desarrollar sus funciones, compuesta por integrantes imparciales e idóneos para conducir las investigaciones (denominada en adelante la “Comisión”), la que estará conformada por 3 miembros titulares (de los cuales, al menos uno, deberá ser mujer) y 5 miembros suplentes (de los cuales, al menos dos, deberán ser mujer), quienes permanecerán en el cargo durante el año calendario siguiente, pudiendo ser nuevamente designados de manera indefinida. Podrán conformar la Comisión docentes o administrativos de la Universidad. La Comisión, por acuerdo de la mayoría de sus miembros, designará a un presidente y podrá designar una persona para funciones de asistente, así como asesores legales y/o de otros rubros afines a las materias involucradas, quienes podrán ser asesores externos.

La Dirección Jurídica de la Universidad notificará inmediatamente a cada uno de los integrantes de la Comisión, sean estos miembros titulares o uno o más suplentes en su defecto, el hecho de haberse presentado una denuncia, debiendo constituirse dentro de los dos días posteriores a la última notificación practicada a sus miembros. La Comisión podrá constituirse con al menos dos miembros.

4.12 Sobre todos los integrantes de la Comisión regirá el deber de confidencialidad y no deberán encontrarse afectos a conflictos de interés respecto de la materia y respecto de las partes involucradas en la denuncia. En caso de que algún integrante de la Comisión infrinja el deber de confidencialidad, será sancionado conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad.

Principios y reglas generales de actuación en la investigación:

4.13 La Comisión deberá respetar los principios de presunción de inocencia, confidencialidad, bilateralidad, debido proceso, proporcionalidad, igualdad, protección de

las víctimas, prohibición de revictimización e independencia de los órganos institucionales responsables de las funciones de investigación y sanción de las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, y dejar y mantener registro escrito de todas las actuaciones, de las declaraciones efectuadas por los involucrados o los testigos y las pruebas que las partes aporten, registro que podrá ser físico o virtual.

4.14 Los actos procesales de todos los intervinientes deberán ejecutarse de buena fe, pudiendo la Comisión tomar las medidas necesarias al efecto.

4.15 La Comisión deberá constituirse y/o funcionar en dependencias de la Universidad o en forma remota.

4.16 En caso de inhabilidad o impedimento sobreviniente de uno o más de los miembros de la Comisión durante el proceso de investigación, ésta podrá continuar funcionando con los miembros no afectados por inhabilidad o impedimento y con el o los respectivos miembros suplentes. Sus decisiones deberán adoptarse por mayoría.

4.17 La Comisión deberá evitar la exposición reiterada e injustificada de los involucrados a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de la investigación. Para tal fin realizarán, preferentemente, entrevistas videograbadas, evitando la reiteración innecesaria del relato de los hechos por parte de las víctimas, denunciantes y testigos durante el procedimiento de investigación y sanción de las conductas. No obstante, la víctima, el denunciante, y los testigos pueden rehusarlas, negándose a la videograbación de sus entrevistas, en cuyo caso la Comisión quedará impedida de videograbar. Para tal caso, se utilizará como mecanismo alternativo la transcripción de las declaraciones y de las preguntas que sean formuladas en un acta que será firmada por la parte respectiva, u otros mecanismos alternativos que de acuerdo con las particularidades del caso resulten necesarios, idóneos y proporcionados y que sean compatibles con el fin de evitar, en la medida de lo posible, la reiteración de sus testimonios.

De la entrevista preliminar:

4.18 Desde la fecha en que los 3 miembros de la Comisión hayan quedado notificados, esta tendrá un plazo de 10 días para iniciar la investigación.

4.19 Al iniciar la investigación la Comisión citará, por el medio más idóneo (dejando constancia de ello), a las partes para que, a más tardar dentro de los 10 días siguientes a la citación, sean entrevistados preliminarmente y por separado, con la especial finalidad de explicarles aspectos formales del procedimiento, sus etapas y/o trámites, las fechas involucradas, los derechos de cada parte, aclarar dudas y otros aspectos que consideren relevantes. En el caso de la persona denunciada le será entregada en esta misma entrevista una copia de la denuncia, de la que –en caso de resultar procedente y parecer necesario para el resguardo del denunciante y/o de terceros mencionados en la misma- podrán

omitirse pasajes que digan relación con información personal cuya necesidad de precaver sea evidente.

4.20 En la misma oportunidad, se hará entrega a cada parte de una citación para tomar declaración indagatoria y para presentar u ofrecer medios probatorios. Esta entrevista preliminar podrá ser realizada por uno de los miembros de la Comisión, pudiendo también participar la persona asignada como asistente y uno o más asesores, en caso de que estos últimos hayan sido designados.

4.21 En la misma entrevista, la Comisión podrá requerir a cada parte información idónea y necesaria para definir lo referente a las medidas de resguardo.

Declaración indagatoria:

4.22 Las partes deberán prestar, por separado, declaración indagatoria frente a la Comisión, y frente al asistente y asesores externos si es el caso, dentro de los 30 días posteriores a la fecha en que se inicie la investigación, para lo cual serán notificados en la entrevista preliminar. La declaración prestada deberá ser firmada por el declarante y todos los presentes.

Medios probatorios:

4.23 En general, los medios probatorios que cada parte pretenda presentar deben ser pertinentes a los hechos descritos en la denuncia y en la declaración indagatoria. Aquellos distintos a la declaración de testigos, podrán presentarse en la oportunidad en que se rinda la declaración indagatoria y hasta los 18 días posteriores a dicho trámite.

4.24 Sin embargo, la prueba testimonial se rendirá únicamente dentro de los 18 días posteriores a la fecha en que se rinda la declaración indagatoria, para lo cual la Comisión podrá coordinar con la parte y/o con el o los testigos directamente la hora y día en que será recibida, dentro del período antes señalado. Se dejará fiel registro escrito del testimonio prestado, firmándose por el declarante y todos los presentes. Los testigos deberán mantener la reserva y confidencialidad sobre todo el proceso y la información revelada.

Informe preliminar:

4.25 La Comisión deberá revisar los antecedentes que forman parte del procedimiento de investigación, deberá ponderarlos y resolver la denuncia con las conclusiones que el mérito de la investigación les permita. Dicha resolución y conclusiones deberán ser fundadas y formar parte de un informe preliminar de la investigación que deberá ser suscrito por todos sus integrantes. Si las conclusiones y/o resolución no son unánimes, el informe deberá ser igualmente firmado por todos los integrantes, agregándole además las conclusiones y resoluciones del miembro disidente. El informe preliminar deberá estar concluido y notificado, por el medio más idóneo (dejando constancia de ello), a las partes dentro de los

30 días posteriores a la fecha en que venza la oportunidad para recibir declaraciones de testigos.

4.26 El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, de los trámites efectuados, la prueba presentada por las partes, del análisis y ponderación de los mismos y de sus fundamentos, de las conclusiones a que llegó la Comisión y las medidas y sanciones que se proponen para el caso, según corresponda.

Definición de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género objeto de esta normativa, sanciones asociadas a ellas y medidas de reparación.

4.27 Conductas sancionadas en tanto den cuenta o configuren los elementos de alguna de las definiciones contenidas en el punto 1.2 anterior:

- (1) Dirigir miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.
- (2) Emitir sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos.
- (3) Efectuar gestos de carácter sexual.
- (4) Proferir comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona, con existencia de connotación sexual.
- (5) Formular exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado; por ejemplo, que se imponga a un/a estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de un/a académico/a; que para obtener un ascenso se deba destinar tiempo libre a compartir con quien tiene un cargo superior, etc.
- (6) Formular proposiciones sexuales impertinentes, inapropiadas y/o persistentes.
- (7) Efectuar promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales (dinero, subir notas, pasar la asignatura, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo, entrega de documentación con anterioridad, etc.).
- (8) Proferir amenaza de perjuicios ante no aceptación de propuestas sexuales (no pasar la asignatura, bajar notas, despido, trabas administrativas deliberadas, etc.).
- (9) Ofrecer y/o conceder ventajas laborales o estudiantiles, o entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades sexuales.
- (10) Emitir correos electrónicos y/o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- (11) Emitir llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.
- (12) Obligar a ver pornografía o exhibicionismo.

- (13) Efectuar contacto físico innecesario (abrazos, tocaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos en manos o cabeza, etc.).
- (14) Ejecutar abuso sexual (acto de significación sexual que afecte los genitales, el ano o la boca de la víctima, aunque no exista contacto corporal).
- (15) Llevar a cabo intento forzado de relaciones sexuales.
- (16) Obligar a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona.
- (17) Ejecutar violación.
- (18) Ignorar el nombre social o el género de una persona deliberada y maliciosamente previo reconvencción formal por la autoridad pertinente, con la finalidad de provocar perjuicios y/o menoscabarla.
- (19) Agredir física o psicológicamente a una persona en razón de su sexo, género, identidad u orientación sexual.
- (20) Referirse en forma despectiva y ofensiva al sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género de una persona.
- (21) Proferir comentarios orales o escritos, alusivos al género femenino o masculino o a la condición u orientación sexual de una persona, que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.
- (22) Criticar públicamente a una persona aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.
- (23) Insultar verbalmente o por escrito aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.
- (24) Amenazar verbalmente o por escrito aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.
- (25) Brindar trato vejatorio aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.
- (26) Utilizar y/o difundir la imagen de una persona sin consentimiento y en desmedro de la dignidad de la persona aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.

(27) Tratar a una persona como inferior en consideración a su sexo, orientación sexual o identidad de género.

(28) Impedir a una persona el participar en la toma de decisiones que corresponda a su cargo, rango o posición, aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.

(29) Dirigirse hacia una persona con gestos, miradas, sonidos de dedos u otros como una expresión de menosprecio.

(30) Tergiversar los argumentos de tal modo que una persona aparezca frecuentemente como culpable de todo lo negativo que sucede, aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.

(31) Burlarse o reírse de una persona aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.

(32) Humillar a una persona con otra, dejándola en inferioridad aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.

(33) Efectuar control o fiscalización arbitraria y recurrente de una persona aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.

(34) Desacreditar a una persona aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.

(35) Adoptar decisiones basadas en prejuicios aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.

(36) Incurrir en actos de exclusión arbitraria, privación o negación que dificulten el desarrollo de actividades laborales o estudiantiles aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.

(37) Proferir comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias a cuerpos femeninos o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar).

(38) Proferir amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.

(39) Llevar a cabo acercamientos inapropiados, arrinconamientos o persecuciones.

(40) Ejecutar toda otra conducta no especialmente descrita en los numerales precedentes y que coincida con la definición de acoso sexual, y/o violencia y/o discriminación de género descritas en el punto 1.2 de esta normativa.

4.28 Sanciones y medidas de reparación

Atendida la gravedad de los hechos y el tipo de vínculo existente con la Universidad, las medidas y sanciones que se aplicarán según la gravedad de los hechos establecidos, y en cuanto resulten aplicables al denunciado que sea declarado culpable, serán las siguientes:

- (i) Amonestación verbal, con o sin incorporación en el registro público de la autoridad competente si fuere el caso.
- (ii) Amonestación escrita, con o sin incorporación en el registro público de la autoridad competente si fuere el caso.
- (iii) Imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios,
- (iv) Pérdida de distinciones honoríficas.
- (v) Prohibición de acceso a toda y cualquiera dependencia de la cual sea propietaria o titular para fines de uso y/o administración la Universidad de los Andes.
- (vi) Suspensión de actividades académicas durante dos o más semanas lectivas, en caso de ser alumno.
- (vii) Pérdida temporal o permanente de todo o parte de cualquier beca con que la Universidad haya favorecido al alumno.
- (viii) Imposibilidad de ser ayudante de asignatura por un tiempo definido o indefinido.
- (ix) Expulsión definitiva del alumno; esto es, la pérdida de la calidad de estudiante de la Universidad de forma inmediata y definitiva, con el impedimento permanente de reingresar en cualquiera de sus carreras o programas de estudios.
- (x) Un descuento de un 10% a 20% del monto de sus honorarios mensuales, si el responsable de la conducta denunciada se encuentra vinculado a la Universidad mediante contrato de prestación de servicios.
- (xi) Término inmediato de contrato a honorarios o de cualquier otro tipo de contrato que no sea contrato de trabajo.

- (xii) Un descuento de hasta un 25% de la remuneración diaria del responsable de la conducta denunciada, si se encuentra vinculado a la Universidad mediante contrato de trabajo.
- (xiii) Término de contrato de trabajo del responsable de la conducta denunciada, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 160 N° 1, letra b), del Código del Trabajo, esto es, bajo la causal denominada “conductas de acoso sexual”, o de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra f), del Código del Trabajo, esto es, bajo la causal denominada “conductas de acoso laboral”, si se encuentra vinculado a la Universidad mediante contrato de trabajo.
- (xiv) Suspensión e inhabilitación temporal o permanente para el ejercicio de ciertos cargos y funciones.

En cuanto a las medidas de reparación, esto es, aquellas que están dirigidas a minimizar los impactos del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, se establecen como mecanismos que pueden contribuir a mitigar el dolor o sufrimiento de las víctimas, desagraviarlas y enmendar, corregir o remediar los efectos de estas conductas, a través del restablecimiento de su dignidad, autonomía, libertad o igualdad de género, junto con restaurar un ambiente seguro y libre de estos hechos y comportamientos para la comunidad educativa, se encuentran las siguientes:

- La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado.
- La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas.
- Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que esta retome sus actividades de manera similar a una situación original.
- Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, la violencia o la discriminación de género.
- Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género en la Universidad de los Andes, ya sea en relación con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general en la casa de estudio.

Estas medidas podrán ser acordadas entre el responsable y la víctima, o bien, decretarse por la Universidad de los Andes mediante la Comisión investigadora.

En cuanto a las medidas de apoyo a las víctimas: de resultar procedentes se realizarán las acciones de vinculación y coordinación necesarias, con programas o instituciones externas, públicas o privadas, para efectos de dar cumplimiento a esta exigencia legal.

En cuanto a las medidas de apoyo social a las víctimas: de resultar procedentes, se ejecutarán acciones tendientes a ayudar en la restauración y/o fortalecimiento de sus redes y vínculos con su entorno directo, considerando especialmente la familia, las amistades y compañeros/as de carrera.

4.29 Para efectos de la determinación de la sanción específica se considerarán como:

(i) circunstancias agravantes:

- La reiteración en la ejecución de conductas calificables como acoso sexual, violencia y discriminación de género (aunque se trate de hechos distintos),
- Ejercer represalias en contra de la persona denunciante o de la víctima,
- Haber actuado en grupo,
- Haber dado publicidad, por cualquier medio y de cualquier forma a la conducta sancionada,
- La existencia de verticalidad en la relación entre el denunciante y el denunciado,
- La existencia de daño patrimonial y/o moral causado a la víctima y/o a terceros.

(ii) circunstancias atenuantes:

- La colaboración activa y eficaz con el esclarecimiento de los hechos,
- El celo con que se haya reparado o tratado activamente de reparar el mal causado
- Carecer de antecedentes disciplinarios negativos,
- El hecho de haberse autodenunciado.

4.30 Las sanciones antes señaladas también podrán ser aplicadas al denunciante si la Comisión concluye que la denuncia ha sido falsa, relativa a hechos inexistentes o infundados o presentada con ánimo deliberado de perjudicar la imagen y reputación del denunciado. En tal caso, también constituirá circunstancia agravante la reiteración de este tipo de denuncias.

4.31 Lo anterior, sin perjuicio de que, además, resulte procedente poner los antecedentes a disposición de la justicia ordinaria, en cuyo caso, la Universidad actuará representada por la Dirección Jurídica.

4.32 Las partes tendrán derecho a acceder al expediente de investigación originado con motivo de la denuncia, desde la fecha en que se les notifique el informe preliminar, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley N°19.628 sobre protección de datos personales o cualquier disposición legal sobre protección de datos personales o intimidad de la persona.

Observaciones a la prueba y/o presentación de prueba complementaria.

4.33 Las partes podrán formular las observaciones que el informe preliminar les merezca, así como presentar pruebas complementarias dentro del plazo de 5 días posteriores a la fecha en que hayan sido notificados del informe preliminar.

Informe final:

4.34 La Comisión deberá presentar, analizar y ponderar los nuevos antecedentes y/o las observaciones formuladas por las partes y emitir un informe final que contenga las conclusiones definitivas en los mismos términos exigidos para el informe preliminar. Este informe deberá quedar concluido y notificado a las partes a más tardar dentro de los 6 días siguientes al término del período para presentar observaciones a la prueba. El informe deberá ser remitido a la Dirección Jurídica de la Universidad dentro de los 5 días desde la fecha de emisión del mismo.

Aplicación de las conclusiones y medidas definitivas:

4.35 Dentro de los 10 días corridos siguientes a la fecha en que se produzca la última notificación del informe final, la Universidad, mediante la unidad respectiva, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que haya definido la Comisión. Para tales fines, la Universidad actuará representada por el Vicerrector de Alumnos y Alumni, en caso de que la parte que resulte sancionada sea uno o más alumnos, o por el Secretario General en los demás casos.

5. NORMA DE CIERRE

En lo no regulado por esta normativa y en tanto parezcan compatibles con la misma, deberán aplicarse, según el caso, las normas previstas en el Reglamento del Alumno de Pregrado, o en el Reglamento de Alumnos de Postgrados y Postítulos, o en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad, y con las modificaciones que la prudencia indique aplicar al caso con la finalidad de satisfacer el deber de la Universidad de los Andes de adoptar todas las medidas que sean conducentes para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género, utilizando para ello medios necesarios, idóneos y proporcionados.

Todos estos instrumentos se encuentran permanente a disposición en <https://www.uandes.cl/alumnos/reglamentos/>