



# **Procedimiento de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Acoso Laboral, la Violencia y Discriminación Arbitraria y de Género**

2022

- MATERIA/ MODELO PARA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, LA VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA Y DE GÉNERO EN EL MARCO DE LA LEY N°21.369

## **DECRETO N° 23/2022**

### VISTOS:

- Los Estatutos de la Universidad SEK (Artículo XXXIII, N° 2 y 3) y las disposiciones legales vigentes.
- Las indicaciones específicas contenidas 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 chilena, promulgada en septiembre de 2021.
- El Decreto de Rectoría USEK 12/2022 de fecha 1° de julio de 2022, que determina el Organigrama actualizado de la Universidad en el marco de la implementación de 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 el que se integran la Unidad de Cumplimiento Normativo para el desarrollo de la función de prevención, y la Unidad de Investigación y Sanción, en el marco de la Ley antes referida.
- Lo establecido en el Oficio\_Circular N°1/2022 de la Superintendencia de Educación Superior (SES), relativa a la implementación de la Ley N°21.369.

### CONSIDERANDO:

- La propuesta documental para la Prevención, Investigación y Sanción del Acoso sexual, Acoso Laboral, la Violencia y/o Discriminación Arbitraria y de Género presentada por la Unidad de Cumplimiento Normativo para la revisión y consulta participativa a diversas instancias estamentales de la Comunidad Universitaria, entre estas:
- La consulta a estudiantes, académicos y colaboradores, a través de encuesta de opinión y encuentros de reflexión académica sobre la importancia de contar con espacios seguros y libres de acoso, discriminación y/o violencia y discriminación en materia sexual y de género.
  - La consulta y aportes específicos a la Comisión de Revisión Normativa de la Universidad sobre la propuesta del Modelo de la referencia, y la importancia de contar con espacios seguros y libres de acoso, discriminación y/o violencia y discriminación en materia sexual y de género.
  - La consulta, opinión y aportes a la actualización al Modelo en referencia de los cuerpos colegiados de la Universidad, representados por los Consejos de Facultad, Consejo Universitario, y su Junta Directiva.
  - La integración de las observaciones de diversos actores del quehacer universitario a los textos que conforman el Modelo en referencia, realizada por la Unidad de Cumplimiento Normativo.
  - El Acuerdo aprobatorio de la Junta Directiva de fecha 29 de agosto del presente año al Modelo de Prevención, Investigación y Sanción en materia de Acoso sexual, Acoso Laboral, la Violencia y Discriminación Arbitraria y de Género de la Universidad.

**DECRETO:**

1° Dar por completado el proceso iniciado con fecha 17 de marzo del presente año, para la definición del nuevo modelo y procedimiento para la prevención, investigación y sanción para la Prevención, Investigación y Sanción del Acoso sexual, Acoso Laboral, la Violencia y Discriminación Arbitraria y de Género, en el marco de la Ley N°21.369.

2° Establecer el Modelo de Prevención, Investigación y Sanción en materia de Acoso sexual, Acoso Laboral, la Violencia y Discriminación Arbitraria y de Género de la Universidad, de acuerdo a lo contenido en los documentos adjuntos, con los principales lineamientos para el establecimiento de los mecanismos de prevención, investigación, sanción y procedimientos a seguir ante denuncias de acoso sexual, acoso laboral, violencia y discriminación arbitraria y/o de género que se originen en el ámbito de su quehacer como institución de educación superior, las que se consideran atentatorias a la dignidad de sus estudiantes, académicos, colaboradores y directivos.

3° Facultar al Secretario General para que proceda a la comunicación oficial a la Comunidad Universitaria.

4° Facultar a la Unidad de Cumplimiento Normativo para proceder con las acciones de implementación que correspondan.

Regístrese, comuníquese y archívese.

**EVA FLANDES AGUILERA  
RECTORA**

SANTIAGO, 12 de septiembre de 2022

# PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA Y DE GÉNERO

## PREÁMBULO

### DEL OBJETO DE LA NORMATIVA

En cumplimiento de la Ley N°21.369 que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior, la Política Integral para la Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral, la Violencia, la Discriminación Arbitraria y de Género y, en general, del Modelo de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación Arbitraria y de Género de la Universidad SEK, se ha dictado el presente texto normativo con el propósito fundamental de formalizar en el Corpus Normativo de la Universidad un procedimiento específico de denuncia, investigación y sanción, ante casos de acoso sexual, acoso laboral, violencia y discriminación arbitraria y o de género, los que se consideran atentatorios a la dignidad de las personas.

Este procedimiento actúa de forma subsidiaria o complementaria a la legislación chilena, y en plena concordancia y complemento de lo establecido en el Artículo IV y V de los Estatutos de la Universidad SEK, en que se establecen la promoción de una comunidad universitaria en que las relaciones se basen en el respeto a la persona y que la Universidad no discrimina por razones de nacionalidad, sexo, género, raza, ideología o religión. Asimismo, este procedimiento complementa lo establecido en el Reglamento de Higiene, Orden y Seguridad, el Reglamento de Disciplina de los Estudiantes, y la normativa institucional.

Del mismo modo, como entidad de educación superior, este procedimiento considera en su articulado elementos derivados de los otros ejes que componen la Política establecida por la Universidad en esta materia, esto es: Debido resguardo de los derechos de las personas afectadas, de acuerdo a lo establecido en el marco legal vigente; Prevención y sensibilización a la Comunidad Universitaria; Educación, capacitación y difusión; Protección, acompañamiento y reparación, entre otras.

## TÍTULO PRIMERO:

### DISPOSICIONES GENERALES Y PRINCIPIOS

**Artículo 1. Ámbito personal de aplicación.** Para los efectos de este procedimiento, quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que reúnan algunas de las siguientes condiciones:

- a) Cursar programas de pre y postgrado. Es decir, la persona que realiza o que es destinataria de la conducta de acoso sexual, violencia o discriminación arbitraria o de género es 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 una institución de educación superior, independiente de su denominación.
- b) Desarrollar funciones de docencia, administración o investigación. En este caso, la persona que realiza o que es destinataria de la conducta de acoso sexual, violencia o discriminación arbitraria o 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 funcionario/a o trabajador/a, que desarrolla labores administrativas o de gestión; sea que se encuentren vinculadas a la institución a través de nombramientos, contratos de trabajo, contratos de prestación de servicios a honorarios, u otros mecanismos de naturaleza similar; y
  - c) Desarrollar otras funciones relacionadas con la universidad, tales como ayudantes, becarios, 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 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 casa de estudio.

**Artículo 2. Ámbito espacial de aplicación.** La Universidad SEK tiene la obligación y la potestad conferida por la ley N°21.369 de investigar y sancionar el acoso sexual, la violencia y discriminación arbitraria o de género ocurridos en todas las sedes y dependencias de la Universidad tales como: las oficinas, las salas de reuniones, las bibliotecas, los laboratorios, los casinos, las cafeterías, los baños los camarines, las bodegas, los centros de estudio, los gimnasios, los teatros, los centros de extensión, las áreas de esparcimiento, las áreas comunes, los estacionamientos, entre otros.

En el contexto del inciso anterior, se deberá investigar y sancionar siempre que intervenga como responsable o como víctima algún docente, investigador, personal administrativo, personas que desarrollen otras funciones relacionadas con la Universidad SEK, o alguno de sus estudiantes.

La obligación y potestad de investigar y sancionar el acoso sexual, la violencia y discriminación arbitraria o de género tendrá lugar, también, en otros espacios que no sean dependencias institucionales en donde se desarrollen actividades propias de la Universidad, sean estas académicas, administrativas, financieras u otras. En especial, cuando:

- a) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad SEK, e intervenga como responsable o como víctima algún docente, investigador, 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 o más docentes o investigadores o personal administrativo de la universidad, e intervengan como responsable o como víctima algún docente, investigador o personal administrativo;
- c) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, e intervengan como víctimas y como responsables estudiantes de la Universidad

SEK, cuando tales hechos o situaciones afecten el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de dicha institución, o bien creen un entorno intimidatorio, hostil o humillante en ellas.

Todo lo anterior es sin perjuicio de aquellas acciones de carácter penal, administrativo, laboral o civil que pudieran ser procedentes, ya sean ejercidas por USEK, la víctima, sus representantes o cualquier otro habilitado de conformidad a la normativa vigente.

**Artículo 3. Acoso sexual.** 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.

Todo acto que constituya acoso sexual será sancionado, pudiendo variar dicha sanción atendida la calidad jurídica que detente el victimario dentro de USEK:

- En el caso de trabajadores con contrato de trabajo vigente, se podrá aplicar, atendido el mérito de la investigación y sus conclusiones, el término de la relación laboral de conformidad al artículo 160 N° 1 letra b). Para aquellos casos en que existan hechos que sean catalogados de acoso sexual, pero no sea procedente la causal de despido, se aplicará una amonestación por escrito con copia a la inspección del trabajo y a la carpeta del trabajador, y conjuntamente se podrá aplicar multa de 1 UTM, la cual será descontada de su liquidación de remuneración, pudiendo fraccionarse dicho pago en una o más cuotas, atendida la cuantía, y de conformidad a la normativa pertinente en materia de derecho laboral
- En el caso de colaboradores con contrato de prestación de servicios a honorarios vigente, se podrá aplicar, atendido el mérito de la investigación y sus conclusiones, el término inmediato de la prestación de servicios
- En el caso del resto de sujetos acogidos a esta normativa se podrá aplicar una amonestación por escrito, suspensión temporal que podrá ser de 1 a 30 días y multa de 1 UTM.

Si la conducta de acoso sexual realizada atentare contra la integridad física y sexual de la víctima, como palpar o tocar trasero, piernas, senos o genitales de la víctima las multas previamente estipuladas podrán aumentar a 1,5 UTM y podrá imponerse el deber de extender disculpas a la víctima por escrito, en la medida que esta consienta en ello.

**Artículo 4. Acoso laboral.** Se entenderá por Acoso Laboral, lo establecido en el Artículo 2° del Código del Trabajo como tal, esto es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Todo acto que constituya acoso laboral podrá ser sancionado con el término de la relación laboral de conformidad al artículo 160 N° 1 letra f). Para aquellos casos en que existan hechos que sean catalogados de acoso laboral, pero no sea procedente la causal de despido, se aplicará una amonestación por escrito con copia a la inspección del trabajo y a la carpeta del trabajador, y conjuntamente se podrá aplicar multa de 0,5 UTM, la cual será descontada de su liquidación de remuneración, pudiendo fraccionarse dicho pago en una o más cuotas, atendida la cuantía, y de conformidad a la normativa pertinente en materia de derecho laboral

**Artículo 5. Definición de violencia.** Todo acto intencional que afecte de forma negativa a la identidad, la sexualidad, la libertad reproductiva, la salud física, la salud mental o el bienestar social de una persona.

La violencia puede ser de diversos tipos:

- a) Violencia física corresponde a todas las formas de agresión intencional a las personas que van desde los empujones y zamarreos, tirones de pelo, pellizcos, apretones, golpes de puño y patadas hasta los golpes con objetos.

Todo acto que constituya violencia física será sancionado con suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones. En caso de golpes de puños, patadas o con objetos que causen lesiones visibles a la víctima será sancionado con la remoción del cargo o la pérdida definitiva de la condición de estudiante, según corresponda.

- b) La violencia psicológica todo intento de control a una persona mediante amenazas, humillaciones y presión emocional, con el propósito de hacerla sentir insegura y sin control sobre su vida y decisiones.

Todo acto que constituya violencia psicológica será sancionado con amonestación por escrito y multa de 0,5 UTM.

- c) La violencia sexual consiste en obligar a una persona, mediante la fuerza física o amenazas psicológicas, a tener relaciones sexuales o a realizar actos sexuales que le resultan humillantes o degradantes.

Todo acto que constituya violencia sexual será sancionado con la remoción del cargo o pérdida definitiva de la condición de estudiante.

**Artículo 6. 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.

Todo acto que constituya violencia de género será sancionado con suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, la pérdida o imposibilidad de acceder a cualquier beneficio o descuento de arancel o matrícula. Con todo, si los hechos se produjeran en el ámbito público se agregará una multa de 1 UTM.

Además, si los hechos son cometidos por trabajadores con contrato de trabajo vigente, se podrá aplicar, atendido el mérito de la investigación y sus conclusiones, el término de la relación laboral de conformidad al artículo 160 del Código del Trabajo.

**Artículo 7. Discriminación arbitraria.** Se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por una persona a otra y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados en el inciso primero, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4º, 6º, 11º, 12º, 15º, 16º y 21º del artículo 19 de la Constitución Política de la República, o en otra causa constitucionalmente legítima.

Todo acto que constituya discriminación arbitraria será sancionado con una amonestación por escrito, la pérdida de toda distinción honorífica y multa de 0,5 UTM. Además, si los hechos son cometidos por trabajadores con contrato de trabajo vigente, se podrá aplicar, atendido el mérito de la investigación y sus conclusiones, el término de la relación laboral de conformidad al artículo 160 del Código del Trabajo.

**Artículo 8. 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.

Todo acto que constituya discriminación de género será sancionado con una amonestación por escrito, la pérdida de toda distinción honorífica y multa de 1 UTM.

Además, si los hechos son cometidos por trabajadores con contrato de trabajo vigente, se podrá aplicar, atendido el mérito de la investigación y sus conclusiones, el término de la relación laboral de conformidad al artículo 160 del Código del Trabajo.

**Artículo 9. Principios rectores de la investigación y sanción.** La presente normativa se rige por lo establecido en la Ley N°21.369 y por los principios allí expresados, entre los cuales se encuentran los siguientes:

- a) Principio del justo y debido proceso.
- b) Principio de proporcionalidad.
- c) Principio de igualdad y paridad de género.
- d) Principio de protección de las víctimas y testigos.
- e) Principio de protección del denunciado.
- f) Principio de prohibición de revictimización.
- g) Principio de tratamiento reservado de la denuncia.
- h) Principio de protección de los derechos fundamentales de las personas.
- i) Principio de transparencia.
- j) Principio de celeridad del proceso y la investigación.
- k) Principio de actuación de oficio.



- l) Principio de no exposición.
- m) Principio de bilateralidad de la audiencia.

Todas las normas del presente procedimiento serán interpretadas a la luz de dichos principios.

La recaudación efectuada de las sanciones impuestas de conformidad a los artículos precedentes se destinará a las actividades y campañas permanentes de sensibilización e información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género. Además, se destinarán al financiamiento de programas permanentes de capacitación y especialización destinados a autoridades, funcionarios y funcionarias, académicos y académicas y personal de la Universidad SEK, de conformidad a los artículos 12 y 13 de este procedimiento.

## **TÍTULO SEGUNDO:**

### **SOBRE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA Y DE GÉNERO.**

**Artículo 10. Deber de levantamiento de riesgos.** La unidad de prevención del acoso sexual, acoso laboral, violencia y discriminación deberá realizar diagnósticos que identifiquen las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de la Universidad SEK.

**Artículo 11. Medidas de prevención.** La misma unidad de prevención deberá diseñar un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a prevenir los riesgos antes mencionados y asegurar espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

**Artículo 12. Difusión e información.** La unidad de prevención en conjunto con la unidad de investigación y sanción deberán diseñar y poner en ejecución actividades y campañas permanentes de sensibilización e información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género así como, también, informar a la comunidad sobre las actualizaciones de los protocolos y procedimientos a través de medios oficiales de la institución.

**Artículo 13. Programas de capacitación y especialización.** Las unidades de prevención, investigación y sanción en conjunto con la vicerrectoría académica y sus dependientes desarrollarán programas permanentes de capacitación y especialización destinados a autoridades, funcionarios y funcionarias, académicos y académicas y personal de la Universidad SEK, en relación con derechos humanos, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna.

**Artículo 14. Planes curriculares.** La Universidad SEK, a través de sus órganos correspondientes y en la forma que aquellos establezcan, incorporará contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en todos sus planes curriculares.

**Artículo 15. Inducción institucional.** La Universidad SEK incluirá todos los instrumentos normativos y descriptivos del Modelo de Prevención, Investigación y Sanción en los procesos de inducción institucional de estudiantes, personal académico y administrativo de las instituciones de educación superior. Estas inducciones podrán ser presenciales o virtuales y estarán a cargo de las unidades o personal que designe el Consejo Universitario.

**Artículo 16. Otras medidas de prevención en general.** En general, todas las demás medidas de prevención se encuentran establecidas en el documento institucional denominado “Modelo de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral, Violencia y Discriminación Arbitraria o de Género”, en las normas jurídicas establecidas en la Ley N°21.369 y las Circulares que dicte la Superintendencia de Educación Superior sobre la materia.

La implementación, monitoreo, revisión y actualización de estas medidas estarán a cargo de la Unidad de Prevención y, en general, de la Unidad de Cumplimiento Normativo de la Universidad SEK.

### **TÍTULO TERCERO: DE LA DENUNCIA, LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN**

**Artículo 17. Sobre la denuncia y su desistimiento.** Las denuncias deben ser dirigidas exclusivamente a la Unidad de Investigación y Sanción ya sea por la parte afectada o por cualquiera persona que haya presenciado los hechos de acoso sexual, acoso laboral, violencia o discriminación arbitraria o de género.

La denuncia debe formalizarse por escrito, ya sea a través de un texto debidamente suscrito por el denunciante a la instancia de denuncia, o bien, a través de un espacio localizado en la Página WEB de la Universidad, especialmente habilitado para estos efectos, y cuyo destinatario de correo electrónico corresponderá a los integrantes de la Unidad de Investigación y Sanción.

La denuncia sobre acoso sexual, acoso laboral, violencia y discriminación arbitraria o de género deberá mantenerse en reserva hasta que termine la investigación. Cualquier divulgación de la denuncia por medios no autorizados ni señalados por la normativa institucional, será considerada una violación grave al Código de Ética de la Universidad SEK y acarreará las responsabilidades establecidas en el Procedimiento Canal de Denuncias Ley N°20.393.

La parte denunciante podrá desistirse de la denuncia antes de dictada la resolución de formulación de cargos o de sobreseimiento. Manifestará tal decisión de forma expresa, libre, espontáneamente y por escrito con su nombre y firma dirigida a la Unidad de Investigación y Sanción.

Presentado el desistimiento de la denuncia la Unidad de Investigación y Sanción se reunirá con la parte denunciante e intentará indagar las razones del desistimiento. Si estimare que el desistimiento es legítimo y no mediare ningún vicio en la voluntad expresada por la denunciante archivará el asunto de inmediato. De lo contrario seguirá con el curso de la investigación.

Dicho desistimiento en caso alguno afectará el deber USEK de denunciar aquellas conductas que puedan ser constitutivas de delito y respecto de las cuales se encuentre

obligada de conformidad a la normativa vigente, conforme a lo estipulado en el artículo 23 de este procedimiento.

**Artículo 18. Sobre la denuncia maliciosa.** La denuncia temeraria, maliciosa o sin fundamento plausible con el objeto de perjudicar a una o más personas, se considerará una vulneración grave al Código de Ética de la Universidad y acarrea las responsabilidades institucionales respectivas, habilitando a USEK a iniciar las acciones penales, civiles o laborales que estime pertinente.

Si la denuncia maliciosa fuera realizada por trabajadores con contrato de trabajo vigente, se podrá aplicar, atendido el mérito de la investigación y sus conclusiones, el término de la relación laboral de conformidad al artículo 160 del Código del Trabajo. De igual forma, si la denuncia maliciosa fuera realizada por un prestador de servicio, se podrá poner término inmediato a dicha prestación.

**Artículo 19. Requisitos de la denuncia.** Las denuncias deberán contener a lo menos:

- a. Identificación del afectado o afectada, y del denunciado o denunciada.
- b. Un relato circunstancial del/los hecho/s ocurridos.
- c. Identificación del Denunciante.
- d. Firma en caso de carta física.
- e. Identificación de contacto en caso de denuncia a través de página WEB.

En resguardo de la expresión de denuncia responsable, las denuncias que no contemplen los elementos señalados se tendrán por no presentadas.

**Artículo 20.** Las denuncias que involucren a académicos, funcionarios administrativos, directores u otras personas con cualquier función y que mantengan vínculo laboral con la Universidad serán tratadas de manera confidencial y presentadas a la Unidad de Investigación y Sanción de la Universidad, la cual podrá, a su arbitrio, realizar la investigación establecida en este procedimiento o remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo, según lo estipulado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de USEK y a la normativa laboral vigente.

Las sanciones establecidas en este cuerpo normativo y en la Ley N°21.369, se aplicarán de manera subsidiaria y/o complementaria a la normativa vigente

**Artículo 21. Sobre el acoso sexual laboral.** Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, si los hechos involucran a dos personas, académicas o no académicas, vinculadas con la Universidad SEK en virtud de contratos de trabajo y, además, se dan todos los supuestos del acoso sexual laboral, establecidos en el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo, se aplicará preferentemente la normativa laboral vigente, con sus respectivos procedimientos y sanciones. Para todos los demás casos se aplicará lo establecido en este cuerpo normativo.

**Artículo 22. Registro de denuncias.** La Unidad de Investigación y Sanción Universidad mantendrá un registro confidencial con todas las denuncias recibidas, ya sea que se instruya o no un expediente de investigación. Esto con el objeto de aportar datos que faciliten la actualización de las matrices de riesgos y diagnósticos elaboradas por la Unidad de Cumplimiento Normativo, específicamente la Unidad de Prevención del Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género.

**Artículo 23.** La Universidad, en su calidad de institución de educación superior, a través de la Unidad de Investigación y Sanción está obligada por ley a denunciar cualquier conducta constitutiva de delito de la que tuviere conocimiento, que involucre a integrantes de la comunidad educativa o que ocurra al interior de sus dependencias, según lo expresado en el Código Procesal Penal.

**Artículo 24.** Recibida la denuncia, la Unidad de Investigación y Sanción de estimarlo necesario y según el mérito de los antecedentes que maneje previo al proceso de investigación, inclusive, podrá dictar medidas cautelares de aquellas establecidas en el título Sexto, artículos 52 y siguientes de este cuerpo normativo, a fin de prevenir situaciones que coloquen en riesgo a las personas afectadas, en cumplimiento del eje resguardo de los derechos de la/s persona/s afectadas de la Política Integral de Prevención de Acoso Sexual, Acoso Laboral, Violencia y Discriminación Arbitraria y de Género y del Modelo de Prevención, Investigación y Sanción de la misma materia.

**Artículo 25. Apoyo y acompañamiento a las víctimas.** La Unidad de Investigación y Sanción en coordinación con la Dirección de Asuntos Estudiantiles y la Unidad Académica, podrá proporcionar asistencia psicológica y orientación legal a la víctima a través de las instancias de apoyo que entrega el Centro de Atención Integral de la Universidad. En caso de ser necesario, la Universidad derivará a la víctima a un centro de salud para que reciba apoyo médico.

Con todo, mantendrá siempre la reserva de la denuncia y la investigación según lo establecido en este cuerpo normativo y la Ley N°21.369.

**Artículo 26. De la investigación.** Llegada la denuncia ante la Unidad de Investigación y Sanción, esta abrirá un expediente de investigación y dispondrá de los medios y autoridad necesarios para realizarla actuando de forma completamente autónoma.

La investigación que realice el órgano tendrá como límites los derechos fundamentales de la parte denunciada, y estará obligado a guardar completa reserva de aquella y de la denuncia hasta el momento de término de la investigación y posterior formulación de cargos, si procedieren, teniendo siempre en consideración la dignidad y honra de la persona denunciada.

La investigación no podrá extenderse por más de 30 días corridos contados desde el día siguiente al que haya tomado conocimiento de la denuncia, lo que constará por escrito en el expediente de investigación.

Con todo, durante el período de investigación, las personas denunciantes o denunciadas podrán solicitar, en cualquier momento, información general a la Unidad de Investigación y Sanción respecto del estado de la investigación y las principales acciones realizadas, resguardándose, en todo caso, el desarrollo y avance de la investigación y sus fines.

**Artículo 27. Prohibición de exposición reiterada.** Durante el proceso de investigación se deberá evitar la exposición reiterada e injustificada del denunciante y/o la víctima a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de la investigación.

A su vez, la Unidad de Investigación y Sanción deberá contemplar las medidas necesarias orientadas a evitar la revictimización de quienes presenten denuncias o presten testimonio.

En la medida de lo posible y de forma preferente, las entrevistas que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de la investigación serán videograbadas con el objeto de evitar la reiteración innecesaria del relato de los hechos por parte de víctimas, denunciante y testigos.

Con todo, si la víctima, denunciante o testigo se negare a la videograbación de la entrevista se usarán otros mecanismos alternativos con el fin de evitar, en la medida de lo posible, la reiteración de sus testimonios.

**Artículo 28. Reserva de la identidad del denunciante.** La Unidad de Investigación y Sanción guardará en estricta reserva la identidad y el testimonio de la parte denunciante.

USEK procurará que la parte denunciante se encuentre resguardada y exenta de cualquier tipo de represalia por parte de la institución, involucrados o terceros vinculados al proceso, esto salvo los casos de denuncia maliciosa, en la cual se podrán iniciar las acciones de conformidad al artículo 18 de este procedimiento.

**Artículo 29. Diligencia de investigación.** La Unidad de Investigación y Sanción dirigirá la investigación y podrá realizar por sí misma o encomendar a otros funcionarios institucionales todas las diligencias de investigación que considere conducente al esclarecimiento de los hechos.

El órgano podrá exigir información de todo funcionario institucional, los que no podrán excusarse de proporcionarla, salvo en los casos expresamente establecidos por la ley. La Unidad de Investigación y Sanción procurará realizar estas diligencias y recabar los antecedentes que sean necesarios con la mayor celeridad posible.

**Artículo 30. Registro de la investigación.** La investigación debe ser registrada digital o físicamente por la Unidad de Investigación y Sanción, detallando la fecha y el objeto de las actuaciones realizadas y reflejando fielmente la realidad.

**Artículo 31. Informe final de la Investigación.** Luego de cerrado el proceso de investigación la Unidad de Investigación y Sanción levantará un informe, el cual deberá contener a lo menos, los siguientes elementos:

- a) Objeto y materia de la investigación. Relato de los hechos denunciados que motivaron la investigación.
- b) Normas institucionales eventualmente vulneradas por el sujeto investigado.
- c) Diligencias y/o actuaciones realizadas en el transcurso de la investigación para el esclarecimiento de los hechos.
- d) Conclusiones alcanzadas en la investigación.
- e) Medidas y actuaciones propuestas en función de las conclusiones alcanzadas.

Dentro de las medidas y actuaciones que pueda proponer en el informe final, podrá formular cargos en contra del denunciado o decretar el sobreseimiento del mismo si estimare que no hubiere antecedentes suficientes como para formular cargos.

Tanto la resolución que sobresee a la parte denunciada como que formula cargos deberá estar debidamente fundamentada en virtud de fundamentos de hechos y de derecho.

**Artículo 32. Conocimiento del expediente de investigación.** La víctima y la parte denunciada tendrán derecho a conocer el contenido de la investigación y del expediente, en general, desde la formulación de cargos.

**Artículo 33. Notificación del sobreseimiento y formulación de cargos.** La resolución de la Unidad de Investigación y Sanción que declare el sobreseimiento de la parte denunciada será notificada a la parte denunciante.

Por su parte, la resolución que formule cargos en contra de la parte denunciada se notificará a ambas partes por carta certificada, por correo electrónico, personalmente por escrito o por cualquier vía idónea que garantice la reserva y respeto a los derechos fundamentales de las personas involucradas.

**Artículo 34. Notificación de la formulación de cargos.** Decretado el inicio del procedimiento, se notificará por escrito al denunciante y denunciado de los cargos presentados en su contra y del plazo que tienen para presentar sus descargos, señalando detalladamente las normas que se le imputan infringidas y las pruebas que se hayan recabado a su haber en el informe de investigación.

El denunciado siempre tendrá acceso al contenido completo del expediente abierto en su contra, a modo que pueda presentar su defensa y realizar las observaciones pertinentes a las pruebas recabadas en su contra.

Tanto la parte denunciante como la denunciada tendrán derecho a aportar las alegaciones, pruebas y antecedentes que estimen necesarias para su adecuada defensa y gozarán de los mismos plazos, formas y oportunidades para presentarlos a la Unidad de Investigación y Sanción.

**Artículo 35. Los descargos del denunciado.** El denunciado tendrá un plazo de 10 días hábiles fatales para presentar sus descargos a la Unidad de Investigación y Sanción. Podrá solicitar una ampliación del plazo por motivo justificado, el cual no podrá exceder de 5 días hábiles.

Los descargos deberán ser presentados por escrito mediante correo electrónico institucional o carta firmada en sobre cerrado, dirigido a la Unidad de Investigación y Sanción.

En caso de presentar carta, la entrega podrá realizarse a cualquiera de los miembros del órgano mencionado.

Si no se presentaren descargos dentro de los plazos fatales anteriormente señalados se resolverá con los antecedentes que se tuvieren a la vista.

**Artículo 36.** Dentro del escrito de descargos, el denunciado podrá presentar sus defensas, ofrecer y rendir pruebas, solicitar diligencias investigativas y objetar las pruebas que hayan sido presentadas en su contra. El denunciado siempre tendrá derecho a ser oído. Los mismos derechos tendrá la parte denunciante.

**Artículo 37. Reserva del proceso sancionador.** El proceso sancionador será transparente para las partes del asunto, pero permanecerá en reserva respecto de terceros ajenos al juicio.

La divulgación del proceso, los hechos del mismo o de la identidad de las partes de este serán sancionadas según lo establecido en el Código de Ética de la USEK, en lo relativo a la vulneración de derechos fundamentales de las personas, por estimarse que la divulgación de cualquier antecedente podría afectar el derecho a la honra, reputación o privacidad de las personas involucradas.

Por consiguiente, las partes del proceso tendrán la obligación de mantener el asunto en estricta reserva hasta el momento de la resolución definitiva.

**Artículo 38. De la resolución definitiva de la Unidad de Investigación y Sanción.**

Evacuados los descargos del denunciado y los aportes de la denunciante, el tribunal resolverá el asunto y tendrá en consideración todas las pruebas aportadas al caso para su fallo.

La resolución final del órgano deberá decretar si absuelve o condena al denunciado a alguna de las sanciones establecidas en el presente texto normativo. Con todo, la resolución deberá ser fundada, haciendo mención y razonando sobre la base de cada uno de los medios probatorios aportados, señalando expresamente cuales de las normas del presente cuerpo normativo se vieron infringidas.

La resolución definitiva será comunicada a ambas partes mediante carta certificada, al domicilio declarado a la Universidad.

**Artículo 39. De los requisitos de la Resolución definitiva.** La resolución definitiva de la Unidad de Investigación y Sanción deberá cumplir los siguientes requisitos:

- a) La designación precisa del denunciado, esto es, su nombre completo, cédula de identidad, profesión u oficio y cargo o posición que ocupa en la institución;
- b) Enunciación breve de los cargos presentados en contra del denunciado y de sus fundamentos;
- c) Igual enunciación de las alegaciones y defensas del denunciado;
- d) Las consideraciones fácticas y normativas que sirven de fundamento al fallo;
- e) La enunciación de las normas institucionales con arreglo a los cuales se pronuncia el fallo.

**Artículo 40. De los recursos en contra de la resolución definitiva.** Si la resolución final fuere condenatoria, el denunciado podrá apelar dentro de quinto día hábil ante Rectoría contados desde el día después de notificada la resolución definitiva. La Rectoría resolverá de plano teniendo a la vista todos los antecedentes del proceso en un plazo no superior a 7 días hábiles prorrogable por 5 días.

**Artículo 41. Ministro de fe.** Con todo lo anterior, el Secretario General de la Universidad hará de ministro de fe de todo el proceso o a quien este designare en conjunto con Rectoría.

#### **TÍTULO CUARTO:**

#### **DE LOS ÓRGANOS DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN**

**Artículo 42. Sobre la Unidad de Investigación y Sanción.** La Unidad de Investigación y Sanción será la encargada de llevar a cabo la investigación y el procedimiento



sancionatorio. En resguardo del principio de bilateralidad, el/la Presidente/a de la Unidad cumplirá el rol de informar a las partes, denunciante y denunciado, respecto del estado del proceso según las normas establecidas en este cuerpo normativo.

Esta Unidad ejercerá sus funciones de forma autónoma según lo establecido en la Ley N°21.369.

Su composición podrá ser colegiada y en caso de ser así, sus miembros serán designados por Rectoría y la Junta Directiva de la Universidad debiendo respetar la paridad de género en su composición y sus miembros deberán encontrarse debidamente capacitados en Derechos Humanos y Perspectiva de Género.

**Artículo 43. Sobre las implicancias y recusaciones.** En caso que alguno de los miembros de la Unidad de Investigación y Sanción se considere directamente afectado por los hechos denunciados, o tenga una evidente cercanía con el acusado, deberá inhabilitarse como miembro, resguardándose siempre su derecho a voz como afectado o testigo, y valorándose su intervención como medio de prueba; la inhabilitación de un miembro podrá realizarse de oficio o a petición del interesado, y deberá ser declarada con la mayor celeridad posible; en dicho caso el miembro que se inhabilita será sustituido por quien designe la Rectoría y que se encuentre debidamente capacitado en Derechos Humanos y Perspectiva de Género, manteniendo siempre la paridad de género de los miembros de la Unidad.

**Artículo 44.** La Unidad de Investigación y Sanción podrá realizar todas las acciones tendientes a esclarecer los hechos investigados, valiéndose de los medios de prueba aportados por cualquiera de los intervinientes en el proceso.

La Unidad en comento apreciará la prueba en conciencia e informará a las partes sobre la libertad de aportar todo tipo de medios probatorios al proceso, siempre y cuando no hayan sido obtenidos de forma ilegal o con vulneración de derechos fundamentales.

**Artículo 45.** La Unidad de Investigación y Sanción adoptará sus acuerdos por mayoría y tendrá un plazo máximo de veinticinco días corridos desde el inicio de la investigación para completar las averiguaciones, y cinco días para emitir un Fallo, el que podrá sobreseer o aplica sanciones con sus respectivos agravantes o atenuantes de la responsabilidad de acuerdo a lo establecido en el presente instrumento normativo.

**Artículo 46. Sobre la Unidad de Prevención.** La Unidad de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral, la Violencia y Discriminación Arbitraria o de Género forma parte de la Unidad de Cumplimiento Normativo de la Universidad SEK, actúa con plena autonomía según los términos establecidos en la Ley N°21.369 y podrá ser encabezada por el Oficial de Cumplimiento de la Universidad o por otra persona idónea designada por Rectoría y la Junta Directiva de la Universidad, siempre que cuente con la debida capacitación en Derechos Humanos y Perspectiva de Género.

Su composición podrá ser colegiada y en caso de ser así, sus miembros serán designados por Rectoría y la Junta Directiva de la Universidad debiendo respetar la paridad de género en su composición y sus miembros deberán encontrarse debidamente capacitados en Derechos Humanos y Perspectiva de Género.



**Artículo 47.** Las funciones, atribuciones y competencias de las unidades de prevención y de investigación y sanción se encuentran descritas en este Procedimiento, en el Modelo de Prevención Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Acoso Laboral, la Violencia y Discriminación Arbitraria o de Género y por la Ley N°21.369.

## **TÍTULO QUINTO:**

### **DE LAS SANCIONES, LOS AGRAVANTES Y ATENUANTES DE LA RESPONSABILIDAD**

**Artículo 48.** Son circunstancias agravantes de la responsabilidad:

1. Obrar con premeditación conocida o emplear astucia, fraude o disfraz.
2. Cometiere el ilícito mediante precio, recompensa o promesa.
3. Aumentar deliberadamente el mal de la conducta ilícita causando otros males aparejados a la conducta.
4. Incurrir en dos o más ilícitos de los prohibidos por este cuerpo normativo y por la Ley N°21.369.
5. Abusar de la superioridad o asimetría relacional como lo es la jerarquía de sus funciones en la institución, de su sexo, de sus fuerzas u otra similar.
6. Incurrir en el hecho ilícito abusando de la confianza de la víctima.
7. Reincidencia de hechos similares en un periodo de un año.
8. Ejecutar el hecho haciéndose de otras personas para facilitar el ilícito.
9. Aprovecharse del estado de ebriedad, invalidez, o pérdida de conciencia de la víctima.
10. Utilizar redes sociales o cualquier medio virtual para ejecutar el hecho o dar inicio a la ejecución de los mismos.
11. Divulgación del abuso de forma verbal, por escrito o de forma virtual mediante redes sociales y otros medios similares.

**Artículo 49.** Son circunstancias atenuantes de la responsabilidad:

1. El denunciado que confesare el ilícito, diere disculpas y manifestare arrepentimiento por escrito e intente reparar el mal causado.
2. El perdón concedido por la víctima, siempre y cuando se diere lugar a las circunstancias descritas en el numeral anterior.
3. Si se ha colaborado sustancialmente al esclarecimiento de los hechos.

**Artículo 50. Sanciones y aplicación de agravantes y atenuantes.** Las sanciones serán impuestas por la Unidad de Investigación y Sanción en virtud del procedimiento establecido en este mismo cuerpo normativo y sólo podrán ser aquellas establecidas en la normativa vigente y aquellas que expresamente se prescriben en el título I de este procedimiento.

En caso de concurrir una o más agravantes no podrá aplicarse ninguna atenuante.

En caso de concurrir una agravante se agregará a la sanción una multa que puede ser de 1 a 3 UTM, según la gravedad del agravante impuesto, lo que será calificado en conciencia por el órgano adjudicador.

En caso de proceder la agravante de reincidencia, el órgano adjudicador deberá decretar el término de la relación laboral, la remoción del cargo o la pérdida definitiva de la

calidad de estudiante, dependiendo del sujeto en que recaiga y atendido el mérito del proceso.

De proceder cualquier atenuante de la responsabilidad la sanción aplicable será una amonestación por escrito y una multa de 1 UTM.

**Artículo 51. De las personas responsables.** Son responsables de acoso sexual, acoso laboral, violencia y discriminación arbitraria o de género:

- a) Los autores. Se considerarán autores: los que toman parte de la ejecución del hecho, sea de una manera inmediata y directa, sea impidiendo o procurando impedir que se evite; los que fuerzan o inducen directamente a otro a ejercerlo; los que, concertados para su ejecución, facilitan los medios con que se lleva a efecto el hecho o lo presencian sin tomar parte inmediata en él.
- b) Los cómplices. Son cómplices los que, no hallándose en el literal anterior, cooperan a la ejecución del hecho por actos anteriores o simultáneos.
- c) Los encubridores. Son encubridores los que con conocimiento de la perpetración de los hechos ilícitos descritos en este cuerpo normativo o de los actos ejecutados para llevarlos a cabo, sin haber tenido participación en él como autores ni como cómplices, intervienen, con posterioridad a su ejecución ocultando información o facilitando medios para ocultar información que pudiere ser esencial para determinar la ocurrencia de los actos ilícitos que sanciona este procedimiento.

Los cómplices y encubridores serán sancionados con amonestación por escrito y multa que puede ir de 0,5 a 1 UTM. Si el órgano adjudicador aplicare agravantes al/los autor/es los cómplices y encubridores podrán ser sancionados con amonestación por escrito y multa que puede ir de 1 a 2 UTM.

Además, si la calidad de cómplice o encubridor es detentada por trabajadores con contrato de trabajo vigente, se podrá aplicar, atendido el mérito de la investigación y sus conclusiones, el término de la relación laboral de conformidad al artículo 160 del Código del Trabajo.

## **TÍTULO SEXTO:**

### **DE LA PROTECCIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y REPARACIONES A LAS VÍCTIMAS**

**Artículo 52. Medidas de protección.** Las medidas de protección tienen 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.

La Unidad de Investigación y Sanción con el objeto de proporcionar a las víctimas una protección provisional de su derecho a vivir en ambientes seguros y libres de las conductas ilícitas descritas en este cuerpo normativo durante el lapso que dure la investigación, podrá decretar las siguientes medidas cautelares en favor de la víctima:

- a) La suspensión temporal de funciones de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación arbitraria, mientras se encuentre pendiente la investigación, con el objeto de resguardar la integridad de la víctima y el resultado de la investigación;

- b) La inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, respecto de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación arbitraria o de género;
- c) La prohibición de contacto entre las partes involucradas;
- d) Adecuaciones laborales, como modificación de funciones, lugares, jornadas de trabajo, entre otras, que en justicia y prudencia correspondan según las circunstancias del caso concreto;
- e) Adecuaciones curriculares que sean necesarias para la debida protección de la víctima; y
- f) La suspensión de la condición de estudiante de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación arbitraria o de género, en casos excepcionales y debidamente fundados.

**Artículo 53. Medidas de reparación.** Las medidas de reparación son aquellas que están dirigidas a minimizar los impactos del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

La universidad adoptará algunas de las siguientes medidas conducentes a reparar a las víctimas de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria y de género:

- a) La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado;
- b) La entrega de disculpas por escrito, ya sea en público o en privado, siempre que la víctima consintiere en ello.
- c) Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que ésta retome sus actividades de manera similar a su situación original;
- d) Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, la violencia o la discriminación arbitraria o de género.
- e) Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género o arbitraria en la institución, y sea en relación con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general en la casa de estudios.

Según sea el caso, las medidas de reparación podrán ser acordadas entre el responsable y la víctima, o bien, decretarse por la Unidad de Investigación y Sanción en la decisión final que resuelva el procedimiento iniciado a raíz de la denuncia de acoso sexual, violencia o discriminación arbitraria o de género.

**Artículo 54. Medidas de apoyo a las víctimas.** La Universidad cuenta con un Centro de Atención Integral (CAI) el cual prestará apoyo jurídico, psicológico y desde el trabajo social gratuito a las víctimas de acoso sexual, violencia y discriminación cuando así lo determine la Unidad de Investigación y Sanción.

En caso de ser necesario, la Universidad entregará apoyo médico gratuito a las víctimas, derivándola a un centro de atención médica el cual será elegido por la propia institución.

La determinación del centro médico será decidida por Rectoría y Vicerrectoría de Administración y Finanzas previa solicitud de la Unidad de Investigación y Sanción.

Entre los mecanismos de apoyo que la universidad entregue a las víctimas estarán, al menos los siguientes:

- a) Proporcionar oportunamente información clara y completa sobre los posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia ante la Justicia Ordinaria en aquellos casos que puedan ser constitutivos de delitos.
- b) Proveer el acceso de la víctima a servicios enfocados en el establecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales, mediante la atención de especialistas en dichas materias.
- c) Entregar a la víctima acceso a una adecuada asesoría jurídica, que le permita conocer y defender sus derechos; y
- d) Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención para las víctimas y la comunidad educativa afectada, dentro de la universidad.

Sin perjuicio del servicio que pueda brindar el Centro de Atención Integral de la Universidad SEK, la institución podrá realizar las acciones de vinculación y coordinación necesarias con programas o instituciones externas, sean estas públicas o privadas, para efectos de dar cumplimiento a las obligaciones de apoyo a las víctimas.

#### ANEXO FORMULARIO DE DENUNCIA ANTE CASOS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

Estimado integrante de la Comunidad Universitaria, a efectos de formalizar su denuncia, complete los siguientes antecedentes necesarios para el inicio de la investigación de su caso:

1. Identificación del afectado o afectada:

Nombres y apellidos	
N° de Cédula de Identidad	
Carrera / Unidad Académica / Unidad de Gestión	

2. Identificación del denunciado o denunciada:

Nombres y apellidos	
Carrera / Unidad Académica / Unidad de Gestión	

3. Relato del/los hecho/s ocurridos:

--

## 4. Identificación del Denunciante (la persona que denuncia):

Nombres y apellidos	
Cédula de Identidad	
Carrera / Unidad Académica / Unidad de Gestión /Externo	

## 5. Firma en caso de denuncia en formulario físico:

\_\_\_\_\_

## 6. Identificación de contacto en caso de denuncia a través de página WEB.

Teléfono fijo	
Teléfono celular	
Correo electrónico	

Agradecemos la información aportada. En breve, una autoridad de la Universidad SEK habilitada como canal de denuncia, se contactará con Usted para informarle los pasos a seguir en este caso.