



Procedimiento de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género

2023

Decreto Rectoría	6/2023
Vigencia desde	23/03/2023
Versión	2ª.



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

DECRETO N° 6/2023

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 análisis de la experiencia que arroja la revisión de casos durante la puesta en marcha del Modelo en el segundo semestre de 2022, particularmente en lo relativo a los aspectos procedimentales de investigación y sanción de las conductas contempladas.

CONSIDERANDO:

- La propuesta documental para la actualización del Modelo, Política y Procedimiento para la Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y/o Discriminación de Género presentada por la Unidad de Cumplimiento Normativo, en la que los textos se acotan a las situaciones consideradas en la Ley N°21.369, excluyéndose el Acoso de tipo Laboral y la Discriminación Arbitraria consideradas en la primera versión del Modelo.
- La revisión y aportes de diversas instancias estamentales de la Comunidad Universitaria que aportaron participativamente a la actualización en curso, entre estas: estudiantes, académicos y colaboradores, a través de informes con observaciones específicas sobre los textos propuestos para la actualización.
- 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 del Consejo Universitario de fecha 22 de marzo de 2023, que aprueba la actualización del Modelo, Política y Procedimiento para la Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y/o Discriminación de Género.

DECRETO:

1° Dar por completado el proceso de actualización del Modelo, Política y Procedimiento para la prevención, investigación y sanción del Acoso sexual, la Violencia y Discriminación de Género, en el marco de la Ley N°21.369.

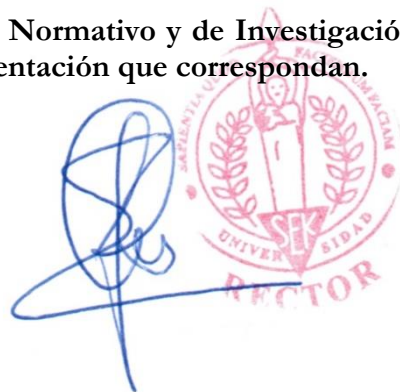
2° Actualizar el Modelo, Política y Procedimiento para la Prevención, Investigación y Sanción en materia de Acoso sexual, , la Violencia y Discriminación de Género de la Universidad, de acuerdo a lo contenido en los documentos adjuntos, con los principales lineamientos para el establecimiento de los mecanismos de prevención, investigación, sanción, y los procedimientos a seguir ante denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación 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° Reestablecer el Procedimiento para la Denuncia ante Casos de Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria establecido mediante Decreto de Rectoría 19/2018, excluyéndose los casos de acoso sexual, discriminación y violencia de género que ya cuentan con norma específica de acuerdo con las exigencias de la Ley 21.369. Sin perjuicio de lo anterior, el Procedimiento ante Casos de Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria deberá ser revisado y actualizado durante el primer semestre en curso.

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

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

Regístrese, comuníquese y archívese.



EVA FLANDES AGUILERA
RECTORA

SANTIAGO, 23 de marzo de 2023

PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN 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, la Violencia y Discriminación de Género y, en general, del Modelo de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación 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, la violencia y discriminación 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 Interno de Orden, Higiene 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 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 la Universidad SEK.

- 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 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 de género ocurridos en todas las sedes y dependencias de la Universidad tales como: las oficinas, las salas de reuniones, salas de clase, 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, conforme a lo estipulado en el artículo precedente.

La obligación y potestad de investigar y sancionar el acoso sexual, la violencia y discriminación 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 la 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:

- a) 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 o alguna de las sanciones establecidas en la legislación vigente o en la normativa institucional.
- b) 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, amonestaciones verbales o escritas
- c) En el caso de estudiantes se podrá aplicar una amonestación por escrito, suspensión temporal que podrá ser de 1 a 2 semestres o, si así fuere calificado por el órgano adjudicador, la expulsión inmediata y cancelación de la matrícula.

Artículo 4. 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 podrá ser sancionado de la siguiente forma y atendiendo si el sujeto es trabajador, prestador de servicios a honorarios o estudiante:

- a) 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 a la normativa vigente. Para aquellos casos en

que existan hechos que sean catalogados de violencia de género, 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 o alguna de las sanciones establecidas en la legislación vigente o en la normativa institucional.

- b) 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, amonestaciones verbales o escritas.
- c) En el caso de estudiantes se podrá aplicar una amonestación por escrito, suspensión temporal que podrá ser de 1 a 2 semestres o, si así fuere calificado por el órgano adjudicador, la expulsión inmediata y cancelación de la matrícula.

Artículo 5. 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 podrá ser sancionado de la siguiente forma y atendiendo si el sujeto es trabajador, prestador de servicios a honorarios o estudiante:

- a) Si el acto fuere cometido 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 a la normativa vigente. De no ser procedente, será sancionado con una amonestación por escrito con copia a la inspección del trabajo y a la carpeta del trabajador. Atendiendo a la gravedad del hecho, además, podrá imponerse la pérdida o imposibilidad de acceder a cualquier beneficio a que tenga derecho en virtud de la relación laboral, en especial el descuento de arancel o matrícula que le pudiera otorgar la institución de 1 a 4 semestres.
- b) 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, amonestaciones verbales o escritas.
- c) Si el acto fuere cometido por estudiantes, se podrá aplicar una suspensión que puede ir de 15 a 60 días.

Artículo 6. 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. Además, estos principios suplirán el silencio de las normas en lo que fuere justo en atención de los derechos fundamentales reconocidos en la República de Chile.

Artículo 6 bis. Sobre las notificaciones en general. Toda notificación deberá hacerse por la vía más idónea, esto es, que asegure el correcto y efectivo conocimiento de las partes sobre las resoluciones que se dicten. Por ejemplo, correo electrónico que las partes proporcionen o que estén en la base de datos de la Universidad, carta simple, carta certificada, notificación personal. En todas se debe dejar constancia por escrito. Toda notificación debe garantizar la reserva y respeto a los derechos fundamentales de las personas involucradas.

TÍTULO SEGUNDO:

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

Artículo 7. Deber de levantamiento de riesgos. La unidad de prevención del acoso sexual, la violencia y discriminación de género 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 8. 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 9. 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 10. 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 11. 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 12. 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 13. 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, la Violencia y Discriminación 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 14. 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, su representante o por cualquiera persona que haya presenciado los hechos de acoso sexual, violencia o discriminación 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, violencia y discriminación de género deberá mantenerse en reserva hasta que termine la investigación, salvo para los involucrados. 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 podrá reunirse con la parte denunciante para indagar las razones del desistimiento. Si estimare que el desistimiento es legítimo y no mediare ningún vicio en la voluntad expresada por la o el denunciante archivará el asunto de inmediato. De lo contrario podrá seguir con el curso de la investigación.

Dicho desistimiento en caso alguno afectará el deber de la 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 este procedimiento.

Artículo 15. 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 a la normativa vigente. De igual forma, si la denuncia maliciosa fuera realizada por un prestador de servicio, se podrá poner término inmediato a dicha prestación.

Si la denuncia maliciosa fuere realizada por un estudiante de la universidad podrá aplicársele una sanción que podrá ir desde la suspensión de 2 a 4 semestres o, inclusive, la expulsión y cancelación de la matrícula.

Artículo 16. 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. Los hechos deben ser constitutivos de acoso sexual, violencia de género o discriminación de género.
- d. Identificación del denunciante.
- e. Firma en caso de carta física.
- f. 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, a menos que subsanen los errores y faltas en un plazo de 5 días hábiles.

Artículo 17. 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, si fuera procedente, y conforme a 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 18. Sobre el acoso sexual laboral. Sin perjuicio de lo establecido los artículos precedentes, 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 respectivas sanciones y procedimientos establecidos en la normativa laboral, o institucional. Para todos los demás casos se aplicará lo establecido en este cuerpo normativo.

Artículo 19. Registro de denuncias. La Unidad de Investigación y Sanción de la Universidad mantendrá un registro confidencial de 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 20. 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 21. 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 49 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 del Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género y del Modelo de Prevención, Investigación y Sanción de la misma materia.

Artículo 22. 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.

Sin perjuicio de lo anterior, en virtud de lo establecido en el inciso final del artículo 51 de este procedimiento, la Unidad de Investigación y Sanción podrá derivar a la persona afectada a cualquier centro o establecimiento, público o privado, con el que la USEK tenga convenios para atención psicológica, social, jurídica o médica.

Artículo 23. De la investigación. Llegada la denuncia ante la Unidad de Investigación y Sanción, esta realizará un examen de admisibilidad de la denuncia, constatando que la

denuncia cumpla con todos los requisitos establecidos en este procedimiento. En caso de no cumplir con alguno de los requisitos establecidos en el artículo 16 de este procedimiento, rechazará la denuncia de plano y la declarará inadmisibile, la cual deberá ser informada a la parte denunciante con específica mención de los fundamentos que llevan a rechazarla. Sin perjuicio de lo anterior, la parte denunciante podrá presentar un escrito de reconsideración dentro de cuarto día hábil, contados desde el día siguiente a la notificación de la resolución, ante el mismo órgano subsanando los defectos de su presentación inicial. Subsanaos los defectos, el órgano respectivo declarará admisible la denuncia a menos que estime que los hechos no son constitutivos de acoso sexual, violencia de género o discriminación de género.

Para declarar la admisibilidad o inadmisibilidad de la denuncia tendrá un plazo de 3 días hábiles, contados desde el día siguiente a la recepción de la denuncia.

Si la denuncia cumpliera con los requisitos de admisibilidad, la Unidad de Investigación y Sanción 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 denunciante y denunciada.

La investigación no podrá extenderse por más de 30 días hábiles contados desde el día siguiente al que haya declarado la admisibilidad de la denuncia, lo que constará por escrito en el expediente de investigación. Sin embargo, mediante resolución fundada podrá ampliar el plazo por hasta por 10 días hábiles, contados desde el día hábil siguiente al de la resolución que amplía dicho plazo. Los fundamentos y decisión de ampliación del plazo de investigación serán informados a la parte denunciante y denunciada por escrito o por cualquier vía idónea para producir conocimiento.

Con todo, durante el período de investigación, las personas denunciante 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 24. 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 como, por ejemplo, la grabación de

voz o un acta por escrito de toda su declaración. Todo con el fin de evitar, en la medida de lo posible, la reiteración de sus testimonios.

Artículo 25. 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, sin perjuicio del derecho de la persona denunciada a conocer el contenido de la denuncia.

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 15 de este procedimiento.

Artículo 26. Diligencia de investigación. La Unidad de Investigación y Sanción dirigirá la investigación y podrá realizar por sí misma o encomendar a cualquier funcionario idóneo de la USEK la realización de 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 27. 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 28. 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 de este 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 29. 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 30. 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. Aquella podrá apelar en los términos indicados por el artículo 37.

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 31. 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 32. 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 y debidamente suscrita

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.

El órgano respectivo deberá dejar constancia por escrito de la recepción de los descargos y deberá notificar a la parte interesada el acuse de recibo por cualquier vía idónea.

Artículo 33. 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.

Con todo, si se encargaren diligencias probatorias dentro del plazo para presentar descargos y estas aun no tuvieren resultado luego de transcurrido dicho plazo, la Unidad de Investigación y Sanción podrá cerrar el plazo para presentar descargos, pero esperará el resultado de las diligencias encargadas por cualquiera de las partes y considerará su mérito probatorio al momento de dictar sentencia. La Unidad de Investigación y Sanción no podrá dictar sentencia sin antes percibir el resultado de aquellas diligencias, a menos que las partes interesadas renuncien de forma escrita a la espera de aquellas.

Artículo 34. 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 35. 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 cuáles de las normas del presente cuerpo normativo se vieron infringidas.

Las pruebas serán apreciadas en conciencia.

La resolución definitiva deberá ser dictada dentro de 10 días hábiles, contados desde el día hábil siguiente del cierre de la presentación de descargos, y comunicada a ambas partes mediante carta certificada enviada al domicilio declarado a la Universidad, por correo electrónico o por cualquier medio idóneo que asegure los derechos fundamentales de las personas notificadas.

Artículo 36. 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 37. De los recursos en contra de la resolución definitiva. Si la resolución final fuere condenatoria o absolutoria, tanto el denunciante como el denunciado podrán apelar por escrito dentro de 10 días hábiles ante Rectoría, contados desde el día después de notificada la resolución definitiva. Rectoría resolverá de plano teniendo a la vista todos los antecedentes del proceso en un plazo no superior a 10 días hábiles prorrogable por otros 5 días hábiles.

La resolución será notificada por escrito por cualquier medio idóneo que resguarde los derechos de las partes como, por ejemplo, correo electrónico o carta.

Artículo 38. 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 39. 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.

El órgano, en virtud del principio de proporcionalidad, podrá determinar la gradualidad de las sanciones que este procedimiento establece para aplicarlas a cada caso concreto. Esta Unidad ejercerá sus funciones con plena autonomía 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 40. 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, amistad o enemistad manifiesta con el acusado o el denunciado, 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.

Si aquellas fueren solicitadas por parte interesada en el proceso, conocerá de tal solicitud Rectoría y seguirá la forma y los plazos establecidos en el artículo 37. El plazo para solicitar aquello se contará desde que la parte interesada tuviere conocimiento de la incompatibilidad de quien investiga o juzga el asunto.

La designación de los integrantes *ad hoc* será notificada a las partes por correo electrónico o por cualquier vía idónea.

Artículo 41. 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 42. La Unidad de Investigación y Sanción, en caso de estar colegiada, adoptará sus acuerdos por mayoría simple y tendrá un plazo máximo de 30 días corridos desde el inicio de la investigación para completar las averiguaciones, y cinco días para emitir un Fallo, el que podrá sobreseer o aplicar sanciones con sus respectivos agravantes o atenuantes de la responsabilidad de acuerdo con lo establecido en el presente instrumento normativo.

Con todo, para extensión del plazo de investigación se estará a lo establecido en el artículo 23.

Artículo 43. Sobre la Unidad de Prevención. La Unidad de Prevención del Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación 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 44. 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, la Violencia y Discriminación de Género y por la Ley N°21.369.

TÍTULO QUINTO:

DE LAS SANCIONES, LOS AGRAVANTES Y ATENUANTES DE LA RESPONSABILIDAD

Artículo 45. 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 46. Son circunstancias atenuantes de la responsabilidad:

1. El denunciado que confesare el ilícito, diere disculpas y manifiestare 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 47. 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 aplicará la sanción más alta asignada a la conducta específica por este procedimiento.

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.

Artículo 48. 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 pudiese ser esencial para determinar la ocurrencia de los actos ilícitos que sanciona este procedimiento.

Los cómplices y encubridores serán sancionados con la sanción más baja asignada por este cuerpo normativo al acto específico del caso concreto. Si el órgano adjudicador aplicare agravantes al/los autor/es, los cómplices y encubridores podrán ser sancionados con las mismas sanciones impuestas al autor del acto.

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 49. 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 50. 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 de género:

- a) La aceptación voluntaria, 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 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 de género.

Artículo 51. 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 de género 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 médico 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 a través de la Unidad de Investigación y Sanción podrá realizar las acciones de vinculación y coordinación necesarias con programas o instituciones externas con las que mantenga convenios, sean estas públicas o privadas, para efectos de dar cumplimiento a las obligaciones de apoyo a las víctimas y, así, derivar a aquellas a dichos establecimientos para que reciban el apoyo psicológico, social, jurídico y médico.

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.