- 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 Nº 6/2023

VISTOS:

- Los Estatutos de la Universidad SEK (Artículo XXXIII, Nº 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

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

LEY N° 21.369

- 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 Nº 6/2023

VISTOS:

Los Estatutos de la Universidad SEK (Artículo XXXIII, Nº 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.

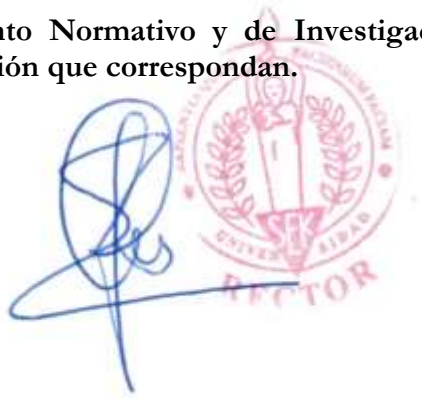
2° Actualizar el Modelo, Política y Procedimiento para la Prevención, Investigación y Sanción en materia de Acoso sexual, , la Violencia y Discriminación de Género de la Universidad, de acuerdo a lo contenido en los documentos adjuntos, con los principales lineamientos para el establecimiento de los 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

1.- OBJETIVO

Este documento tiene como principal finalidad describir el Modelo de Prevención, Investigación y Sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior (en adelante "Modelo de Prevención" o "Modelo de Prevención, Investigación y Sanción) en virtud de las exigencias establecidas en la Ley N° 21.369.

2.- ALCANCE

El alcance del Modelo de Prevención se extiende a toda actividad enmarcada en la educación superior desarrollada por la USEK, ya sea que esta provenga de los dueños, controladores, directores, responsables, ejecutivos principales, representantes, alta administración, trabajadores, académicos, profesores y profesoras, investigadores, estudiantes, prestadores de servicio o cualquier persona que mantenga algún tipo de vínculo con la Universidad SEK.

3.- ENTORNO NORMATIVO

En el contexto nacional e internacional de promover el respeto y garantía de los derechos humanos, específicamente, aquellos relacionados con la igualdad de género, la prohibición de la discriminación arbitraria, la violencia de todo tipo y el acoso sexual, el Estado de Chile el 30 de agosto de 2021 promulga la Ley N° 21.369 Sobre Prevención del Acoso Sexual, La Violencia y La Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior, publicada en el Diario Oficial el 15 de septiembre de 2021.

La ley en comento tiene como objetivo promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres para todas las personas que se relacionen en las referidas comunidades académicas, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

En este sentido, la ley manda a las instituciones de educación superior contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que contendrá un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas, cuyos contenidos mínimos están determinados en la ley.

Por tanto, es en virtud de estas exigencias legales, constitucionales y de justicia que la Universidad SEK Chile desarrolla el presente Modelo de Prevención.

4.- DEFINICIÓN Y ESTRUCTURA DEL MODELO PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN EN EL MARCO DE LA LEY N°21.369

El Modelo de Prevención, Investigación y Sanción consiste en un conjunto de herramientas y actividades de control de carácter preventivo (proactivo), correctivo (sancionatorio), detectivo, de monitoreo y acompañamiento a las víctimas que se realizan sobre los procesos o actividades que se encuentran expuestas a los riesgos de comisión de los ilícitos señalados en la Ley N°21.369 y en los documentos normativos institucionales que pertenecen al presente Modelo de Prevención y al Modelo de Investigación y Sanción (ambos explicados y definidos en este mismo documento).

La responsabilidad del Modelo de Prevención, Investigación y Sanción recae en la Junta Directiva y la Alta Administración, en conjunto con el Encargado de Cumplimiento Normativo (también "Oficial de Cumplimiento") de la Universidad SEK. Adicionalmente, se requiere el compromiso fuerte y sostenido de la Junta Directiva y la Alta Administración para lograr el compromiso en todos los niveles y principalmente, para que el Modelo de Prevención, Investigación y Sanción funcione eficazmente en la Universidad.

A) El Modelo de Prevención, según lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 21.369, considera al menos los siguientes elementos:

- **Matriz de riesgos**: Un diagnóstico que identifique las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de la respectiva institución de educación superior, basado en información actualizada. El diagnóstico será revisado y actualizado, de ser necesario, al menos una vez al año. Sin perjuicio de lo anterior, cualquier cambio en el organigrama de la institución hará necesaria la actualización de la matriz de riesgos teniendo en consideración las actividades, procesos e interacciones regulares o esporádicas del nuevo órgano, unidad o cargo.
- **Medidas de prevención evaluables**: 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.
- **Difusión y socialización**: Actividades y campañas permanentes de sensibilización e información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, entre otros.
  - Se realizarán charlas temáticas al menos 1 vez por semestre, dirigido a personal de planta, docentes a honorarios y estudiantes. Podrá realizarse de forma presencial u *online*.
  - Se producirá material escrito o audiovisual para difusión de la información a toda la comunidad educativa, el cual quedará a la vista y disposición de todos.
- **Programas de capacitación**: Desarrollo de programas permanentes de capacitación y especialización destinados a autoridades, funcionarios y funcionarias, académicos y académicas y personal de la comunidad universitaria USEK, en relación con derechos humanos, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna.

  -Se crearán y realizarán cursos con información y actividades evaluativas para todo el personal de la universidad. Su realización será obligatoria y se llevará registro de quienes hayan cursado y aprobado los cursos virtuales.
- **Programa curricular de difusión**: Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, en los planes curriculares de las instituciones de educación superior.

  -Se crearán y realizarán cursos de formación general (CFG), los cuales serán optativos para cada estudiante, sin perjuicio que los CFG son obligatorios y forman parte de todas las mallas curriculares de los programas de pregrado que imparte la universidad.

  -Se incorporará una unidad sobre Derechos Humanos y Género en todos los ramos introductorios de las carreras y programas. Con el fin de promover una cultura de respeto, ética y de prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género.

- **Normativas institucionales de prevención**: Inclusión de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género en los procesos de inducción institucional de estudiantes, personal académico y administrativo de las instituciones de educación superior.
  - Política Integral para la Prevención del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género.
  - Procedimiento de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género (en adelante "Procedimiento de Prevención").
  - Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
  - Códigos de Ética.
  - Procedimiento Canal de Denuncias Ley 20.393.
  - Otros instrumentos normativos que se requieran dictar para el cumplimiento de los fines que establece la Ley N°21.369.

El Modelo de Prevención definido por la Universidad SEK contiene los elementos y actividades que le permiten cumplir con sus deberes establecidos en la Ley N°21.369.

B) Por su parte, el Modelo de Investigación y Sanción, según lo establecido en el artículo 6° de la Ley N° 21.369, considera al menos los siguientes elementos:

- Procedimientos especiales de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género basados en las normas del debido proceso, y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización.
  Esta exigencia legal se satisface mediante las siguientes herramientas institucionales:

  - **Canal de denuncias** de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género habilitado en la página web de la Universidad en un sector visible y accesible para todo miembro de la comunidad universitaria.
  - **Procedimiento de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género**. Este documento establece los canales de denuncia, proceso de investigación y sanción que garantiza los derechos fundamentales del debido proceso de toda persona investigada, procesada y sancionada, así como los derechos de las víctimas relacionados con el proceso, su acompañamiento y reparación. Además, incorpora las definiciones del acoso sexual, la violencia y la discriminación arbitraria y de género.

- **Creación de unidades especiales para la prevención, investigación y sanción**: Establecimiento de órganos con competencia especial para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, dotados de independencia, personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, y de los recursos humanos y presupuestarios suficientes para desarrollar sus funciones.
  Esta exigencia legal se satisface mediante las siguientes herramientas institucionales:

  - Creación de una Unidad de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género. Esta Unidad será integrada por persona(s) debidamente capacitada(s) en Derechos Humanos y perspectiva de género.

- Creación de una subunidad de *Compliance* Ley N°21.369 llamada, también, en términos amplios como “Unidad de Prevención del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género (también “Unidad de Prevención”). Esta subunidad pertenecerá a la Unidad general de Cumplimiento Normativo, la cual supervisa y monitorea el Modelo de Prevención de Delitos (Ley N°20.393) y el **Modelo de Prevención del Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género** (Ley N°21.369). Ambos modelos de Prevención estarán a cargo del Encargado de Cumplimiento Normativo de la USEK (Oficial de Cumplimiento) quien actuará de forma autónoma según lo establecido en las leyes referidas. La Unidad de Prevención será integrada por persona(s) debidamente capacitada(s) en Derechos Humanos y perspectiva de género.

- Definición de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género y de las sanciones asociadas a ellas, las que en cuanto a su naturaleza y gravedad deberán ajustarse a las características de los hechos sancionados, así como la determinación de las circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad de quienes cometan estos actos. Además de las medidas y sanciones expresamente previstas en el Código del Trabajo, en el Estatuto Administrativo y en leyes especiales, el referido modelo podrá contemplar otras sanciones, prohibiciones y medidas, tales como la suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, la remoción en el cargo, la cesación de funciones, la imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios, la pérdida de distinciones honoríficas y la suspensión o pérdida definitiva de la condición de estudiante.
  Esta exigencia legal se satisface mediante las siguientes herramientas institucionales:

  - Procedimiento de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género. Este será el instrumento normativo que describa y trate todas las materias anteriormente señaladas.
  - Código de Ética del Modelo de Prevención de Delitos. Este instrumento normativo institucional funcionará como complemento del Procedimiento de Prevención y Sanción antes mencionado.

- Medidas dirigidas a proteger a las víctimas y a minimizar los impactos del acoso sexual durante la investigación, tales como la suspensión de las funciones, la prohibición de contacto, las adecuaciones laborales o curriculares y el apoyo psicológico, médico, social y jurídico, entre otras.
  Esta exigencia legal se satisface mediante las siguientes herramientas institucionales:
  - La Universidad cuenta con un “Centro de Atención Integral” (CAI) el cual prestará apoyo jurídico, psicológico y desde el trabajo social a las víctimas de acoso sexual, violencia y discriminación.
  - En caso de ser necesario, la Universidad entregará apoyo médico a las víctimas, derivándola a un centro de atención médico el cual será elegido por la USEK.
  - El Procedimiento de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género determinará los mecanismos de protección a las víctimas, sin perjuicio de la actuación de oficio de los órganos institucionales en procura de dicha protección y prevención de no repetición.

- Medidas que garanticen el tratamiento reservado de la denuncia que sean compatibles con la protección de las obligaciones de transparencia y la garantía de los derechos humanos.

El “Procedimiento de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género” determinará los mecanismos para cumplir con estas exigencias legales.

- Medidas orientadas a asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines, debiendo las instituciones de educación superior adoptar las medidas necesarias para impulsar y dar curso progresivo a las investigaciones, asegurar que éstas se lleven adelante con celeridad y sin dilaciones injustificadas, proteger a quienes presenten denuncias o presten testimonios, y evitar su exposición reiterada y su revictimización.
  Estas exigencias legales se satisfacen mediante las siguientes herramientas institucionales:
  - Procedimiento de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género.
  - La Unidad de Investigación y Sanción se encargará de asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines sin dilaciones y con la debida reserva y protección de los derechos de las personas involucradas.
  - La Unidad de Cumplimiento Normativo podrá impulsar el avance y celeridad de los procedimientos, mediante cualquier ayuda que le pueda ser solicitada por la Unidad de Investigación y Sanción o mediante actuaciones de oficio.

- Medidas que garanticen el conocimiento, por parte de la comunidad académica, de la existencia del modelo de investigación y sanción, así como de los procedimientos de denuncia, etapas y plazos del proceso, y de las acciones que pueden tomarse como consecuencia de éste.
  Estas exigencias legales se satisfacen mediante las actuaciones de difusión, socialización y capacitación definidas en el Modelo de Prevención (A). Sin perjuicio de lo anterior, la Universidad a través de su Dirección de Comunicaciones y la Dirección de Asuntos Estudiantiles se encargará de difundir a la comunidad universitaria toda información relacionada con el modelo de investigación y sanción, así como de los procedimientos de denuncia.
- Garantías de acceso de las personas denunciantes y denunciadas a todas las piezas de la investigación, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley N° 19.628, así como el derecho de realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas.
  Esta exigencia legal será garantizada en el Procedimiento de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género.

5.- UNIDAD DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

La Unidad de Cumplimiento Normativo (también Unidad de *Compliance*), en conjunto con la Junta Directiva, la Alta Administración de la Universidad SEK y la Unidad de Investigación y Sanción deberán establecer los métodos para la adopción, implementación, administración, actualización y supervisión del Modelo de Prevención, a fin de detectar y corregir las potenciales deficiencias, y actualizarlo de acuerdo a las exigencias legales y los cambios del entorno externo e interno de la Universidad.

El Encargado de Cumplimiento Normativo (Oficial de Cumplimiento) es quien encabeza y dirige la Unidad de Cumplimiento Normativo.

Los roles y responsabilidades del Oficial de Cumplimiento se establecen en la Política de Prevención de Delitos aprobada por la Junta Directiva, siendo los siguientes:

- Desarrollar y ejercer el rol de Encargado de Prevención de Delitos, de acuerdo a lo establecido por la Ley 20.393, y según las facultades y responsabilidades definidas para el cargo, por la Junta Directiva de Universidad SEK.
- Identificar y determinar, en conjunto con la Junta Directiva y la Alta Administración de la Universidad SEK, los medios y recursos necesarios para lograr cumplir con su rol y responsabilidades.
- Velar por la formulación y ejecución del plan de capacitación del personal de Universidad SEK, en materias propias sobre los alcances de la Ley N°20.393 y Ley N°21.369, en forma coordinada con Secretaría General y Gestión de Personas.
- Efectuar al menos anualmente una capacitación presencial de los Modelos de Prevención de la Universidad SEK y los tópicos asociados a la Ley N°20.393 y Ley N°21.369.
- Las capacitaciones periódicas presenciales u on-line en la organización comprenderán, al menos los siguientes temas: 1) Análisis de los ilícitos contenidos en las leyes N° 20.393 y N°21.369, 2) Ejemplos de situaciones de riesgo de comisión de los ilícitos contemplados en las leyes N°20.393 y N°21.369 para la Universidad, 3) Descripción de los Modelos de Prevención y todos sus componentes, 4) Formas de prevención de riesgos de los ilícitos de las leyes N°20.393 y N°21.369, 5) Forma de participación y responsabilidad de todos los actores en los Modelos de Prevención con los que cuenta la Universidad, 6) Obligación de denunciar, descripción y conocimiento de los Canales de Denuncia, 7) Consecuencias disciplinarias, así como legales (civiles, penales, administrativas) del incumplimiento de la normativa interna y externa en materia de delitos de la Ley 20.393 y de los ilícitos de la Ley N°21.369.
- Velar por el correcto establecimiento y operación de los Modelos de Prevención, desarrollado e implementado por la Universidad SEK.
- Reportar a lo menos semestralmente a la Junta Directiva de Universidad SEK sobre hechos y materias relevantes de los Modelo de Prevención de la Universidad.
- Establecer y dar cumplimiento a las políticas y procedimientos de prevención de delitos, sugiriendo desarrollar e implementar cualquier otra política y/o procedimiento que estime necesario para complementar los Modelos de Prevención con los que cuenta la Universidad.
- Promover que los procesos y actividades internas de la Universidad, cuenten con controles efectivos de prevención de riesgos de los ilícitos de las leyes en comento y mantener el registro de evidencias del cumplimiento y ejecución de estos controles.
- Evaluar permanentemente la eficacia y vigencia de los Modelos de Prevención adoptados y su conformidad con las leyes y demás regulaciones atingentes, informando a la Junta Directiva respecto de la necesidad y conveniencia de su modificación, en los casos que corresponda.
- Tomar conocimiento y efectuar un análisis de toda actividad u operación inusual o sospechosa y, de considerarlo necesario, elevar el caso al Comité de Ética, y a la Junta Directiva cuando corresponda. El Encargado de Prevención de Delitos, deberá recabar toda la documentación relacionada con esa actividad, generando para tales efectos un archivo de antecedentes.
- Conocer, en los casos que estime conveniente o necesario para el ejercicio de sus funciones, todos los antecedentes y contratos que la Universidad celebre, especialmente con empresas relacionadas, instituciones del Estado, organizaciones no gubernamentales y entidades que sean patrocinadas de

cualquier forma por la Universidad, para los efectos de cautelar el cumplimiento de la Ley 20.393 y la Ley N°21.369.

- Documentar y custodiar la evidencia relativa a las actividades realizadas respecto de la prevención de ilícitos asociados a la Ley N°20.393 y a la Ley N°21.369.
- Participar, cuando corresponda, en las demandas, denuncias o gestiones judiciales que decida emprender la Universidad SEK, en relación a los delitos señalados en la Ley 20.393 o los ilícitos contemplados en la Ley N°21.369, y aportar todos los antecedentes que mantenga en su poder o de los cuales tuviere conocimiento en razón de su cargo.
- Realizar trabajos especiales que la Junta Directiva de la Universidad SEK le encomiende en relación con las materias de su competencia como Unidad de Cumplimiento Normativo.
- Cuando corresponda, prestar colaboración en el proceso de certificación de los Modelos de Prevención de la Universidad.
- Cuando corresponda, efectuar el seguimiento de las recomendaciones o instrucciones que emanen del proceso de certificación o entes reguladores.

6.- POLÍTICA INTEGRAL PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO LEY N°21.369.

La Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género de la Universidad SEK establece los principios y lineamientos para la adopción, implementación y operación del Modelo de Prevención, Investigación y Sanción definido por Universidad SEK, para dar cumplimiento a lo dispuesto por la ley 21.369. Complementariamente describe las acciones de prevención, información, sensibilización, capacitación, formación, acompañamiento, investigación y sanción de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género que se originen al interior de su Comunidad Universitaria y en cualquiera actividad que se realice en el ámbito de sus actividades como institución de educación superior, las que se consideran atentatorias a la dignidad de sus estudiantes, académicos, colaboradores y directivos.

7.- PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ILÍCITOS LEY N°21.369

El Procedimiento de Prevención (“Procedimiento de Prevención del Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género”) tiene como principal finalidad definir los procedimientos para la implementación y operación del Modelo de Prevención, definido por la Universidad SEK, el cual incluye una descripción detallada de las actividades que se desarrollan para su funcionamiento, con el propósito de dar cumplimiento a la Ley n°21.369.

El Procedimiento de Prevención considera las siguientes actividades, medidas y controles:

- Actividades de Prevención o Proactivas.
- Actividades de Detección.
- Actividades de Respuesta.
- Supervisión y Monitoreo.

7.1. ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN O PROACTIVAS

Evitan los incumplimientos y contribuyen a incentivar proactivamente condiciones o hechos que son deseables:

Las medidas y controles preventivos disminuyen la probabilidad de ocurrencia de condiciones o hechos no deseables, evitando incumplimientos o violaciones al Modelo de Prevención y previenen la comisión de los ilícitos señalados en la Ley N°21.369. Por otra parte, estas medidas y controles contribuyen a aumentar la probabilidad de ocurrencia de condiciones o hechos deseables relacionados con el Modelo de Prevención.

Las actividades, medidas o controles de prevención o proactivas del Procedimiento de Prevención definido por la Universidad SEK, consideran las siguientes:

- Identificación de Riesgos.
- Análisis y Evaluación de Riesgos y Controles.
- Priorización de los Riesgos.
- Formulación de Controles Proactivos o Preventivos.
- Formulación de la Matriz de Riesgos Ley N°21.369.
- Formulación y/o actualización de Códigos de Conducta.
- Formulación de Políticas.
- Actividades de Capacitación y Difusión.

7.2. ACTIVIDADES DE DETECCIÓN

Detectan la ocurrencia real o potencial de condiciones y hechos que constituyen incumplimientos al Modelo de Prevención y a la Ley N°21.369.

Las actividades, medidas o controles de detección del Procedimiento de Prevención, definido por la Universidad SEK, se encuentran en el instrumento normativo “Procedimiento de Prevención del Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género” y son las siguientes:

- Revisión permanente del cumplimiento de los controles del Modelo de Prevención.
- Actividades de Indagación.
- Actividades de Notificación.

7.3. ACTIVIDADES DE RESPUESTA

Corrigen las situaciones que son o podrían constituir incumplimientos a la Ley N°21.369 y adicionalmente contribuyen a generar condiciones o hechos que son deseables en esta materia. Las medidas y controles correctivos disminuyen la probabilidad, impacto y velocidad actual de otras condiciones o hechos que podrían constituir incumplimientos al Modelo de Prevención y a la Ley 21.369. Por otra parte, estas medidas y controles pueden contribuir a la ocurrencia de condiciones o hechos deseables en esta materia.

Las actividades, medidas o controles de respuesta que considera el Procedimiento de Prevención, definido por la Universidad SEK, son los siguientes:

- Investigación Interna y eventual aplicación de sanciones internas contempladas en los reglamentos y manuales de procedimiento.

- Investigaciones o Visitas de Organismos Públicos Fiscalizadores (OPF).
- Corrección y Remediación del Modelo de Prevención.
- Acompañamiento a las víctimas mediante el Centro de Atención Integral de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad SEK, esto es, apoyo desde el área jurídica, psicológica y trabajo social.
- Reparación a las víctimas de los ilícitos establecidos en la Ley N°21.369.
- Garantía de reserva y confidencialidad de la denuncia y del proceso de investigación y sanción.

7.4. SUPERVISIÓN Y MONITOREO DEL MODELO DE PREVENCIÓN

Monitorear y evaluar periódicamente el desempeño del Modelo de Prevención para garantizar que su diseño y funcionamiento sea eficaz y responda a los requerimientos de la Ley N°21.369 y al contexto externo e interno actual de la Universidad SEK.

Estas actividades están orientadas a apoyar el funcionamiento y ejecución del Modelo de Prevención definido por la Universidad SEK, siendo su ejecución y control de responsabilidad de la Unidad de Cumplimiento Normativo.

Las actividades, medidas o controles de supervisión y monitoreo que considera el Procedimiento de Prevención son las siguientes:

- Actualización del Modelo de Prevención mediante procedimientos de carácter participativo.
- Supervisión del Modelo de Prevención.
- Seguimiento a la gestión de la Unidad de Cumplimiento Normativo y al Modelo de Prevención.
- Certificación del Modelo de Prevención. Estará supeditada a la voluntad de la Junta Directiva y a la capacidad presupuestaria de la USEK.

7.5. ESTRUCTURA DE ANÁLISIS PARA CADA ACTIVIDAD, MEDIDA O CONTROL DEL PROCEDIMIENTO

La estructura de análisis para cada actividad, medida o control que se ha definido e incluido en el Procedimiento de Prevención del Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género considera los siguientes elementos:

- **Reglas y Principios:** Corresponden a las reglas o normas fundamentales que deben orientar y guiar la acción de todos los actores en los procesos de riesgo; al desarrollar cada actividad, medida o control formulado en el Procedimiento de Prevención de la Universidad SEK.
- **Factores Críticos:** Corresponden a las consideraciones relevantes que se deben tener presentes al interpretar y aplicar los Principios, con la finalidad de lograr el cumplimiento de los Lineamientos y Prácticas en el Procedimiento de Prevención. Su cumplimiento es absolutamente necesario para alcanzar los objetivos del Modelo de Prevención, por lo cual se requiere una especial atención por parte de todos los actores.
- **Lineamientos y Prácticas**: Corresponden a la asignación de tareas y responsabilidades respecto de las actividades, medidas y controles que se deben realizar, considerando los Principios y Factores Críticos, para dar adecuado cumplimiento al Procedimiento de Prevención por los actores involucrados en el Modelo de Prevención de la Universidad SEK.

8.- ROL DE LOS ACTORES DIRECTOS DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Adicionalmente a la Unidad de Cumplimiento Normativo y al Oficial de Cumplimiento, cuyos roles principales fueron definidos con anterioridad, a continuación, se describen los roles de los demás actores directos del Modelo de Prevención, Investigación y Sanción.

8.1.- JUNTA DIRECTIVA

- Designar al Encargado de Prevención de Delitos, de acuerdo a lo establecido por la Ley 20.393, el que durará en su cargo hasta tres años, el que podrá prorrogarse por períodos de igual duración.
- Revocar la designación del Encargado de Prevención de Delitos cuando corresponda.
- Proveer los medios y recursos necesarios para que el Encargado de Prevención logre cumplir con sus roles y responsabilidades.
- Dar acceso directo al Encargado de Prevención de Delitos para que le comunique los temas que requiera respecto del cumplimento de la Ley N°20.393, de la Ley N°21.369 y de los Modelos de Prevención de la Universidad.
- Aprobar los Modelos de Prevención, lo que incluye las Políticas y Procedimientos de Prevención de la Universidad SEK.
- Supervigilar la correcta implementación y efectiva operación de los Modelos de Prevención.
- Recibir y evaluar los informes de funcionamiento del Modelo de Prevención generados por el Encargado de Prevención de Delitos.
- Recibir y analizar el reporte de la gestión administrativa desarrollada por el Oficial de Cumplimiento que se remite en forma semestral y aprobar la planificación para el siguiente período.
- Informar al Oficial de Cumplimiento cualquier situación observada, que tenga relación con el incumplimiento de la Ley N°20.393, la Ley N°21.369 o de los Modelos de Prevención.
- Conocer las sanciones dispuestas por los cuerpos normativos internos respecto de incumplimientos a los Modelos de Prevención de la Ley N°20.393 o de la Ley N°21.369.
- Difundir y promover los Modelos de Prevención de la Universidad y de las leyes en comento, dentro del área de su competencia.

8.2.- RECTOR/A

- Apoyar al Oficial de Cumplimiento en términos administrativos, disponiendo los recursos físicos y humanos adecuados al cumplimiento de su labor.
- Apoyar al Oficial de Cumplimiento, asegurando su acceso irrestricto a la información y a las personas, así como también en la coordinación de las actividades propias de los Modelos de Prevención en las áreas que se requiera.
- Informar al Oficial de Cumplimiento cualquier situación observada, que tenga relación al incumplimiento de la Ley N°20.393, la Ley N°21.369 o de los Modelos de Prevención.

- Contribuir a la divulgación de los Modelos de Prevención, generando las acciones de difusión y compromiso por parte de toda la Universidad, con la finalidad de hacer propios sus contenidos, practicarlos y difundirlos.
- Informar oportunamente sobre nuevos riesgos asociados a la Ley N°20.393 o Ley N°21.369 al Oficial de Cumplimiento.
- Difundir y promover los Modelos de Prevención de la Universidad y de las leyes N°20.393 y N°21.369, dentro del área de su competencia.

8.3.- VICERRECTORA ACADÉMICA, DECANOS Y DIRECTORES DEPENDIENTES DE RECTORÍA

- Apoyar al Oficial de Cumplimiento, asegurando su acceso irrestricto a la información y a las personas, así como también en la coordinación de las actividades propias de los Modelos de Prevención en las áreas y procesos de las facultades y departamentos que se requiera.
- Informar al Oficial de Cumplimiento cualquier situación observada, que tenga relación al incumplimiento de la Ley N°20.393, Ley N°21.369 o de los Modelos de Prevención.
- Velar por el cumplimiento de los controles establecidos para prevenir la comisión de ilícitos asociados a la Ley N°20.393 y la Ley N°21.369.
- Informar oportunamente sobre nuevos riesgos asociados a las leyes N°20.393 y N°21.369 al Oficial de Cumplimiento.
- Difundir y promover los Modelos de Prevención de la Universidad y de las leyes, dentro del área de su competencia.
- Ejecutar controles de carácter preventivos, correctivos y detectivos en su área de competencia, definidos en la Matriz de Riesgos de ilícitos Ley N°20.393 y N°21.369 de la Universidad SEK.
- Implementar los controles en el ámbito de su competencia, para las brechas identificadas producto de las investigaciones realizadas en relación los Modelos de Prevención o cualquier riesgo nuevo identificado.

9.- ROL DE LOS ACTORES DE APOYO AL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

9.1. ASESORES LEGALES (INTERNOS O EXTERNOS)

- Asesorar en el proceso de inclusión de anexos y cláusulas de cumplimiento de la Ley N°20.393 y Ley N°21.369, en los diversos contratos que celebre la Universidad SEK con terceros.
- Asesorar en el proceso de inclusión de anexos y cláusulas de cumplimiento de la Ley N°20.393 y Ley N°21.369 en los contratos de trabajo, Código de Ética y Conducta Organizacional y Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad SEK.
- Entregar oportunamente informes relativos a demandas y/o juicios llevados por la Universidad SEK que se relacionen a los delitos señalados en la Ley 20.393 o con los ilícitos de la Ley N°21.369, si existiesen.

- Entregar oportunamente informes relativos a la revisión de multas aplicadas a la Universidad SEK por entidades regulatorias y fiscalizadoras con el fin de detectar casos que afecten el cumplimiento de la Ley N°20.393 y la Ley N°21.369.
- Entregar oportunamente informes relativos a la solicitud de permisos y otros derechos por parte de la Universidad SEK a entidades estatales y/o municipales con el fin de detectar casos que afecten el cumplimiento de la Ley N°20.393 y Ley N°21.369.
- Asesorar, a solicitud del Oficial de Cumplimiento en relación a investigaciones y análisis de denuncias realizadas en materia de los delitos de la Ley N°20.393 y de los ilícitos contemplados en la Ley N°21.369.
- Asesorar, a solicitud del Oficial de Cumplimiento en materias de su competencia, en relación a las sanciones y acciones a seguir producto de las investigaciones efectuadas y en las acciones correctivas a implementar en los Modelos de Prevención.
- Informar oportunamente sobre nuevos riesgos asociados a la Ley N°20.393 o la Ley N°21.369 al Oficial de Cumplimiento.

9.2. VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

- Ejecutar controles de carácter preventivos, correctivos y detectivos en su área de competencia, definidos en las Matrices de Riesgos de la Ley 20.393 y Ley N°21.369 de la Universidad SEK.
- Entregar la información que requiera el Oficial de Cumplimiento para el desempeño de sus funciones en relación a la implementación, operatividad y efectividad de los Modelos de Prevención.
- Implementar los controles en el ámbito de su competencia, para las brechas identificadas producto de las investigaciones realizadas en relación a los Modelo de Prevención o cualquier riesgo nuevo identificado.
- Informar oportunamente sobre nuevos riesgos asociados a la Ley N°20.393 o la Ley N°21.369 al Oficial de Cumplimiento.
- Difundir y promover los Modelos de Prevención de la Universidad y de las leyes que los rigen, dentro del área de su competencia.

9.3. GESTIÓN DE PERSONAS

- Ejecutar controles de carácter preventivos, correctivos y detectivos en su área de competencia, definidos en la Matriz de Riesgos de ilícitos de la Ley N°20.393 y N°21.369 de la Universidad SEK.
- Entregar la información que requiera el Oficial de Cumplimiento para el desempeño de sus funciones en relación a la implementación, operatividad y efectividad de los Modelos de Prevención.
- Implementar los controles, dentro de su área de competencia, para las brechas identificadas producto de las investigaciones realizadas en relación a los Modelos de Prevención o cualquier riesgo nuevo identificado.
- Asesorar en el proceso de inclusión de cláusulas de cumplimiento de la Ley N°20.393 y N°21.369, en los diversos contratos que celebre la Universidad SEK.
- Apoyar en la coordinación de las actividades de difusión y promoción de los Modelos de Prevención en la Universidad SEK y las leyes que los rigen, lo que incluye:

- Comunicación efectiva de la políticas y procedimientos de prevención. Dicha comunicación debe involucrar todos los niveles de la organización, incluyendo a la Junta Directiva y a la Alta Administración. Será responsabilidad de Gestión de personas mantener evidencia de la entrega de comunicaciones a los trabajadores en cumplimiento de esta actividad.
- Coordinar capacitaciones periódicas respecto del Modelo de Prevención, Investigación y sanción, presenciales u on-line. Se deberá llevar un registro de las personas que han realizado las capacitaciones on-line o presenciales, esta información es parte de la información a ser reportada al Encargado de Prevención de Delitos.
- Inclusión de las materias de capacitación formuladas por el Oficial de Cumplimiento en los programas de inducción del personal que ingresa a la Universidad.
- Cuando corresponda, realizar la actualización de la información por los medios de comunicación disponibles en la Universidad respecto de los Modelos de Prevención.
- Entregar la información necesaria al Oficial de Cumplimiento respecto de empleados sujetos a investigación.
- Asesorar en materias de su competencia, al Oficial de Cumplimiento, en relación a las sanciones y acciones a seguir producto de las investigaciones efectuadas y en las acciones correctivas a implementar en los Modelos de Prevención.
- Informar oportunamente sobre nuevos riesgos asociados a la Ley N°20.393 y/o Ley N°21.369 al Oficial de Cumplimiento.

9.4. REVISORES DEL MODELO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN (INTERNOS O EXTERNOS)

- Presentar para coordinación un plan de trabajo de revisión del Modelo de Prevención al Oficial de Cumplimiento.
- Incorporar en su plan de trabajo revisiones al Modelo de Prevención, Investigación y Sanción. Considerando especial énfasis en:
- Evaluación de la consistencia de los riesgos asociados a la Ley Identificados en la Universidad.
- Evaluación de los controles existentes respecto de los riesgos identificados.
- Identificar las brechas existentes entre el diseño del Modelo de Prevención, Investigación y Sanción y todos sus componentes y la forma en que opera en la práctica.
- Proporcionar los resultados de la revisión al Oficial de Cumplimiento.
- Entregar retroalimentación oportuna y la información que requiera el Oficial de Cumplimiento para el desempeño de sus funciones en relación al funcionamiento operativo del Modelo de Prevención.
- Apoyar y asesorar en la ejecución de actividades del Modelo de Prevención, Investigación y Sanción a requerimiento del Oficial de Cumplimiento y que sean compatibles con su nivel de independencia.
- Informar oportunamente sobre nuevos riesgos asociados a la Ley 21.369 al Oficial de Cumplimiento.

9.5. TODO EL PERSONAL, ASESORES, Y TERCEROS INTERESADOS

- Observar y cumplir con lo dispuesto en los Modelos de Prevención, Investigación y Sanción de la Universidad SEK.

- Informar, por los canales de denuncia definidos las situaciones que pudieran ir en contra de lo establecido en los Modelos de Prevención, Investigación y Sanción y las leyes relacionadas.
- Informar oportunamente sobre nuevos riesgos asociados a la Ley N°20.393 y N°21.369 al Oficial de Cumplimiento.

10.- AMBIENTE DE CONTROL

En el marco del Modelo de Prevención, Investigación y Sanción el Ambiente de Control considera todos los instrumentos y regulaciones asociadas a la Ley 21.369, en sus consideraciones éticas, legales y laborales. En este ámbito, es fundamental para el Modelo, ya que proporciona los lineamientos de control para las relaciones contractuales con los clientes, proveedores, trabajadores y toda la comunidad interesada.

En cumplimiento al artículo 9 inciso 3° de la Ley N° 21.369, el Modelo de Prevención, Investigación y Sanción formará parte integrante de los contratos de trabajo, prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación, y cualquier otro instrumento celebrado por la institución, incluidos los convenios que se celebren para efectos de llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación.

El ambiente de control del Modelo de Prevención, Investigación y Sanción se compone, pero no se limita, a los siguientes instrumentos corporativos legales y laborales:

- Política Integral para la Prevención del Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género
- Procedimiento de Prevención del Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género.
- Códigos de Ética.
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Contratos de Trabajo del Personal.
- Contratos con Clientes.
- Contratos con Proveedores.
- Contratos de Prestación de Servicios Educacionales.
- Convenios Académicos y de Investigación.
- Declaraciones Juradas a Altos Ejecutivos.

11.- REPORTES Y DENUNCIAS CONSIDERADOS EN EL MODELO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN.

El Oficial de Cumplimiento reportará semestralmente a la Junta Directiva de la Universidad SEK, informando avances y dificultades respecto de los planes y medidas implementadas para el cumplimiento de su cometido y para rendir cuenta de su gestión.

Los informes por reportar a la Junta Directiva podrán abarcar los siguientes tópicos:

- Acciones Preventivas o Proactivas.
- Acciones Detectivas.
- Acciones de Respuesta.

- Supervisión y Monitoreo del Modelo de Prevención de Delitos.

La Junta Directiva podrá determinar que el Oficial de Cumplimiento entregue reportes informativos a otros estamentos de la organización.

En relación con las denuncias, el procedimiento se define en el documento "Procedimiento de Prevención del Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género".

12.- CERTIFICACIÓN DEL MODELO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN LEY N°21.369

Una vez finalizada la implementación del Modelo de Prevención, Investigación y Sanción definido por la Universidad SEK, la Junta Directiva resolverá si opta por la certificación del modelo por parte de una empresa de auditoría externa, sociedad calificadora de riesgo u otra empresa registrada públicamente y habilitada para aquello. Siempre y cuando cuente con presupuestos disponibles para aquello.

15.- VIGENCIA

El presente Modelo de Prevención, Investigación y Sanción ha sido aprobado por el Consejo Universitario de la Universidad SEK., con fecha 22 de marzo de 2023, y promulgado mediante decreto de rectoría 6/2023 con fecha 23 de marzo de 2023.

Política Integral para la Prevención del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género

Política

En el marco de lo dispuesto en la Ley N°21.369 y acorde a lo establecido en sus Estatutos, Modelo Formativo y Corpus Normativo, la Universidad SEK desarrollará acciones de prevención, información, sensibilización, capacitación, formación, acompañamiento, investigación y sanción de situaciones de acoso sexual, la violencia y discriminación de género que se originen al interior de su Comunidad Universitaria y en cualquiera actividad que se realice en el ámbito de la Educación Superior, las que se consideran atentatorias de la dignidad de sus estudiantes, académicos, colaboradores y directivos.

Ejes de la Política

Las acciones de prevención, difusión, denuncia, investigación y sanción se enmarcarán en los siguientes ejes:

1. Debido resguardo de los derechos de la/s persona/s afectadas y denunciadas, de acuerdo a lo establecido en el marco legal vigente.
2. Prevención y sensibilización a la Comunidad Universitaria mediante procesos de inducción e información que podrán materializarse en charlas y seminarios.
3. Educación y capacitación: que se materializarán en cursos de formación general y/o electivos u obligatorios para estudiantes, y cursos de capacitación para académicos y colaboradores.
4. Protección, reparación y acompañamiento a las víctimas: mediante la atención psicológica a través del Centro de Asistencia Psicológica, orientación legal a través de la Clínica Jurídica, y el apoyo del Centro de Atención Integral de la Universidad SEK para víctimas y otros mecanismos establecidos en el Modelo de Prevención, Investigación y Sanción.
5. Formalización en el Corpus Normativo de un Modelo de Prevención, Investigación y Sanción: aquellos deben contener procedimientos de prevención, Investigación, sanción y denuncia ante casos de acoso sexual, la violencia y discriminación de género.
6. Mecanismos de monitoreo y evaluación del impacto de los Modelos de Prevención, Investigación y Sanción: aquello supone la revisión y actualización periódica del diagnóstico general o matriz de riesgos, el Modelo de Prevención, Investigación y Sanción y de los procedimientos y protocolos que se desarrollen en razón de la Política y Modelo.
7. Estrategia de comunicación para garantizar el conocimiento del Modelo de Prevención, Investigación y Sanción al interior de la Universidad SEK. Aquello se traducirá en los diversos mecanismos que el Modelo de Prevención contemplará para lograr dicha finalidad a través de las unidades que pueda crear para cumplir con dichos fines y de la coordinación colaborativa con los demás órganos de la Universidad.

Objetivo

Establecer y definir los principales lineamientos para la prevención, investigación, sanción y procedimientos a seguir ante denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género que se originen en el ámbito de la educación superior, las que se consideran atentatorias de la dignidad

de sus estudiantes, académicos, colaboradores y directivos ocurran o no en espacios académicos o de investigación.

Alcance

La prevención, investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género se formalizan en los Modelos de Prevención, Investigación y Sanción como, también, en el Procedimiento para Denuncia Ante Casos de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género. La normativa que se deriva de dichos modelos será aplicable a toda la comunidad universitaria, especialmente, a estudiantes, académicos, colaboradores, directivos y controladores.

Marco Conceptual

La Política de Prevención de casos de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, y en particular el procedimiento que se establezca para su denuncia, investigación, y sanción si ello correspondiera, actuará sobre la base de las definiciones establecidas conceptualmente en el marco legal vigente en el territorio nacional, y a lo establecido en la normativa interna. A saber:

- 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.
- 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.
- 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.

Mejora Continua

Por su relevancia y cumpliendo con lo establecido en la Ley N°21.369, tanto la Política, el Modelo de Prevención, Investigación y Sanción como el diagnóstico de las actividades, procesos o interacciones institucionales (matriz de riesgos) para proceder ante casos de esta naturaleza serán objeto de revisión y actualización, en la medida que el marco legal vigente o la implementación práctica así lo hicieran necesario, circunstancia que será definida por las autoridades superiores de la Universidad en los respectivos modelos y/o procedimientos. Con todo, la evaluación y modificación de estos se hará mediante procedimientos de carácter participativo de la comunidad universitaria, garantizando la paridad de género y la representación equilibrada de sus distintos estamentos.

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 espacial 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 pude 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 inadmisible, 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. Subsanados 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 cumpliere 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 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 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, denunciantes 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 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 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 pudiere 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.