



DECRETO RECTORÍA NÚMERO 14072022-01

Promulga acuerdo Junta Directiva que aprueba la "Política Integral para la Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género" y el "Protocolo ante Denuncias de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación".

VISTOS:

- 1º. El acuerdo adoptado por la Junta Directiva en Sesión de fecha 13 de julio de 2022, en orden de aprobar la Política de Género y el Protocolo de Acoso Sexual.
- 2º. Que, en el mismo acuerdo indicado se aprueba la creación de la Dirección de Género de la Universidad de Las Américas.
- 3º. Lo dispuesto en el artículo 36 letra e y n) de los Estatutos de la Universidad de Las Américas; y
- 4º. Lo dispuesto en el artículo 18 letra p) del Reglamento Orgánico.

DECRETO:

Promúlguese y llévese a efecto el acuerdo de la Junta Directiva de fecha 13 de julio de 2022, por el cual se aprueba "Política Integral para la Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género" y el "Protocolo ante Denuncias de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación".

Comuníquese, publíquese y archívese.

Santiago de Chile, a 14 de julio de 2022.


MARÍA PAULINA HERNÁNDEZ PEDRAZA
SECRETARIA GENERAL




MARÍA DEL PILAR ROMAGUERA GRACIA
RECTORA





PROTOCOLO ANTE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO
UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS
2022

INTRODUCCIÓN

Conforme a lo dispuesto en el artículo 2° de la Ley N° 21.369, *“El acoso sexual es contrario a la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal y la igualdad de derechos y prohibición de discriminación arbitraria.”*

Estos actos pueden ocurrir en todo contexto social y las universidades no están ajenas a esta problemática.

UDLA es una Universidad pluralista, inclusiva, laica y responsable que reprueba y condena toda conducta atribuible al acoso sexual, la violencia y discriminación de género entre los integrantes de la comunidad educativa.

Si eres víctima o testigo de alguna conducta de acoso sexual dentro de la institución, tienes el derecho a denunciar y la Universidad te garantizará un procedimiento reservado y legalmente tramitado.

Por esta razón, la Universidad ha establecido medidas que permitan construir espacios seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género para que todas las personas se puedan relacionar con respecto en la comunidad UDLA, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual. Estas medidas están orientadas a manejar las situaciones de este tipo y a resguardar el derecho a estudiar y trabajar en un ambiente de respeto e igualdad.

Las consecuencias del acoso sexual, la violencia y discriminación de género son múltiples. Afectan a nivel individual a las víctimas directas, provocando efectos físicos y psicológicos que comprometen su derecho a la educación o al trabajo, también tensionan a la institución en su conjunto, configurando un clima intimidante, incómodo e inseguro tanto para las víctimas como para la comunidad.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

UDLA reprueba y condena toda conducta atribuible al acoso sexual, violencia y discriminación de género entre los integrantes de la comunidad educativa.

Cualquier persona que sea víctima o testigo de alguna conducta constitutiva de acoso sexual dentro de la institución, tiene el derecho a denunciar. Será deber de la Universidad garantizar un procedimiento reservado y legalmente tramitado.

El presente protocolo es aplicable a todos los integrantes de la comunidad universitaria UDLA: estudiantes, académicos regulares y adjuntos, trabajadores y autoridades.

Artículo 1. DEFINICIONES

Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- a. Acoso sexual: Conforme a lo expresamente dispuesto en el inciso segundo del artículo 2° 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” indica, que es *“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.”*

El consentimiento debe ser explícitamente manifestado y no se puede deducir de la falta de resistencia o silencio de la víctima. Esto es así porque, en general, en relaciones de desigualdad de poder, las personas pueden sentirse coartadas a expresar su rechazo, incomodidad o molestia.

- b. Violencia de género: Cualquier acción o conducta, que ocurra una única vez o de forma reiterada, en la cual se atente contra la vida o el bienestar físico y psíquico de una persona y la misma se realiza en razón del sexo, género, identidad u orientación sexual.
- c. Discriminación de género: Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada en la Universidad, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de las personas, cuando se funden en razón del sexo, género, identidad u orientación sexual.
- d. Denunciante: Persona que realiza una denuncia, puede ser la víctima o un tercero.
- e. Denunciado: Persona identificada como presunta autora de los hechos denunciados enumerados en este protocolo.
- f. Víctima: Persona que sufre el acoso sexual, violencia o discriminación de género regulados en este protocolo. No necesariamente es la parte denunciante.
- g. Fiscal: Persona designada por la Universidad para realizar el procedimiento de investigación y presentación de la sanción sugerida ante la entidad disciplinaria de la Universidad. Tiene que ser una persona instruida en derechos humanos y perspectiva de género.
- h. Unidad de Investigación y Sanción: Entidad disciplinaria, la cual será dependiente de Secretaría General. Esta entidad será responsable de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación de las víctimas. La entidad debe ser integrada por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género.

Artículo 2. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

Tomando en cuenta la definición de acoso sexual regulada en este protocolo, a continuación y a modo de ejemplo, se presentan conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual. En ningún caso esta lista es taxativa o pretende restringir las conductas que pueden ser constitutivas de dicha infracción, ya que toda conducta que sea subsumible en la definición de acoso sexual, esté o no comprendida en esta lista, se entiende que es tal.

Las siguientes conductas son ejemplos de actos que constituyen acoso sexual:

a. Manifestaciones no verbales presenciales

Miradas persistentes o sugestivas, sonidos, gestos que tengan una connotación sexual, exposición de genitales.

b. Manifestaciones verbales presenciales

Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias al cuerpo, ciclos reproductivos, con la finalidad de avergonzar), comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona, todo de carácter sexual.

c. Manifestaciones físicas

Contacto físico innecesario y/o no consentido.

d. Manifestaciones por medios digitales

Envío de mails o mensajes instantáneos y, en general, uso de redes sociales o plataformas digitales, con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual, llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual, obligación a ver pornografía.

Todas estas conductas pueden tener o no el carácter de extorsión, amenaza y ofrecimientos, tales como exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima; imponer a un/a estudiante rendir evaluaciones en el domicilio, oficina o sala de clases, de forma privada sin necesidad de aquello; formular promesas u ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales; formular amenazas por la no aceptación de propuestas sexuales; conceder o prometer el otorgamiento de ventajas laborales o estudiantiles; y, amenazar con la difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos de la víctima.

Artículo 3. CLASIFICACIÓN DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual puede clasificarse en acoso por chantaje y acoso ambiental:

a. Acoso por chantaje

También conocido como "quid pro quo" o "una cosa por otra". Esta forma de acoso se presenta cuando existe una diferencia de poder entre ambas personas y se condiciona una acción determinada a la aceptación de una conducta de acoso sexual o se amenaza con un perjuicio en caso de rechazar la propuesta sexual.

b. Acoso ambiental

Es un comportamiento indebido de naturaleza sexual que genera un entorno intimidatorio, hostil o humillante en la Universidad.

Artículo 4. EVALUACIÓN DE ACOSO SEXUAL

Acoso sexual leve: conductas impropias verbales, miradas, chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.

Acoso sexual moderado: acoso no verbal y sin contacto físico, gestos lascivos.

Acoso sexual grave: conductas de mayor entidad tales como presiones tanto físicas como psicológicas para tener contactos íntimos; expresiones verbales, manifestaciones físicas y/o exhibición de imágenes de contenido sexual explícito.

Artículo 5. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Las siguientes conductas son ejemplos no taxativos de actos que constituyen violencia de género:

- a. Ignorar de forma deliberada y maliciosa el nombre social de una persona;
- b. Ignorar de forma deliberada y maliciosa el género de una persona;
- c. Realizar comentarios homofóbicos, lesbofóbicos y transfóbicos;
- d. Agredir física o psicológicamente a una persona en razón de su sexo, género, identidad u orientación sexual.
- e. Referirse en forma peyorativa al sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género de una persona.

Artículo 6. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EXTENSIÓN

Para los efectos de este protocolo, quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con la Universidad, ya sea que estén contratadas o subcontratadas.

En particular, el acoso sexual, la violencia y discriminación de género se puede dar en el marco de relaciones jerárquicas, entre pares y entre personas del mismo o distinto sexo, entre conocidas/os o desconocidas/os, y entre quienes tienen o no una relación afectiva.

La potestad de la Universidad de investigar y sancionar de conformidad con este protocolo se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad o por personas vinculadas a ellas de conformidad con el inciso primero, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, sean realizados por medios presenciales o también mediante plataformas digitales, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Universidad.

Todo lo anterior es sin perjuicio del derecho las víctimas de recurrir ante los tribunales ordinarios de justicia, ejerciendo las acciones que la ley otorgue para la persecución y/o reparación de este tipo de conductas.

Artículo 7. QUIEN PUEDE HACER LA DENUNCIA

Cualquier integrante de la comunidad universitaria, ya sea la víctima de acoso sexual, violencia y discriminación de género o testigo de dichas conductas, podrá denunciar.

Artículo 8. CARACTERÍSTICAS DE LA DENUNCIA

La denuncia puede formularse en forma verbal o por escrito.

Si la denuncia se formula por escrito deberá señalar, en lo posible, los nombres, apellidos y número de cédula de identidad del denunciante y de la víctima, el cargo que ocupa en la institución y cuál es su dependencia jerárquica, de ser el caso; un relato detallado de los hechos materia de la denuncia, en lo posible indicando fecha y horas; el nombre del presunto autor; y, la fecha y firma del denunciante.

Si la denuncia es verbal, la persona que recibe la misma debe levantar un acta por escrito, en la que se registrarán todos los datos señalados en el inciso anterior, firmando quien denuncia y quien recibe la denuncia.

Las denuncias anónimas no serán tramitadas al no cumplir con lo dispuesto en este artículo.

Artículo 9. DÓNDE SE PUEDE DENUNCIAR

- a. De manera presencial en la Secretaría General.
- b. A través del correo electrónico denunciaelacoso@udla.cl
- c. En el canal de denuncias disponible en la intranet de colaboradores.
- d. Ante la Dirección General de Personas.
- e. Ante cualquier autoridad de la institución, quienes tienen la obligación de informar en menos de 24 horas a la Secretaría General.
- f. Ante la Unidad de Investigación y Sanción de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Independiente del medio ante el cual se canaliza la denuncia, esta deberá ser informada en un plazo máximo de dos días hábiles a la Unidad de Investigación y Sanción encargada de las denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para que proceda a su investigación.

Artículo 10. ACTUACIONES FRENTE A LA DENUNCIA

Recibida la denuncia, la Unidad de Investigación y Sanción dictará una resolución de apertura de sumario, la cual contendrá una individualización del denunciante, la víctima, el denunciado, las principales circunstancias de la denuncia y la identificación de la persona que actuará como Fiscal. Esta resolución deberá ser notificada a las partes, en forma personal o por correo electrónico, del

inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

En el caso que la denuncia sea presentada por una persona que no es la víctima, dentro de los dos días hábiles, el investigador se debe poner en contacto con la víctima para contar con su consentimiento para iniciar la investigación. Si no se cuenta con el consentimiento de la víctima la Unidad de Investigación y Sanción dictará una resolución de archivo de la denuncia.

En caso de que la denuncia presentada no cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 8, el investigador tendrá un plazo de dos días corridos, contados desde la recepción de la misma, para ponerse en contacto con quien hizo la denuncia para comunicarle sobre la información que debe completar para que la denuncia sea válida. Si la persona denunciante completa la denuncia según los requisitos recién señalados, el plazo de investigación empezará a correr desde la presentación de la última denuncia. En caso de que dicha denuncia no se complete, la denuncia original será archivada por parte la Unidad de Investigación y Sanción de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Artículo 11. PLAZOS DE LA INVESTIGACIÓN

En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo máximo de 25 días hábiles administrativos, contados desde la notificación de la resolución que inicia la investigación, distribuidos de la forma indicada en el artículo 16. Este plazo podrá prorrogarse por resolución fundada, por hasta 15 días corridos. Este plazo no considera los términos establecidos para la interposición y tramitación del recurso de apelación.

En el caso que se reciba una denuncia por acoso sexual en contra de un/a trabajador/a, la institución puede optar entre hacer directamente una investigación interna o, dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo.

La institución derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma, provocadas por el tenor de la denuncia.

Artículo 12. MEDIDAS PRECAUTORIAS

El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, podrá solicitar a la jefatura correspondiente la aplicación de medidas precautorias dirigidas a proteger a la víctima y a minimizar los impactos del acoso sexual, violencia y discriminación de género durante la investigación.

Las medidas precautorias podrán ser aplicadas separada o conjuntamente en cualquier momento de la tramitación de la denuncia a partir de la recepción de la misma a través de los canales establecidos.

Las medidas precautorias serán determinadas de acuerdo a la gravedad de la acusación y las características particulares del caso, tales como:

Respecto a estudiantes:

- a. Cambio de campus, jornada, modalidad y/o asignatura, por la duración de la investigación de la persona denunciada;
- b. Interrupción anticipada de una o más asignaturas sin quedar reprobado;
- c. Justificación de inasistencias;
- d. Flexibilización para rendición de evaluaciones.

Respecto a quienes trabajan en la UDLA:

- a. La separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso;
- b. La redistribución del tiempo de jornada, o la redestinación de una de las partes, atendida las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo;
- c. La suspensión de funciones del colaborador, o prestador de servicios solo cuando sea indispensable y las demás medidas previstas en la norma, no resulten aplicables.

Se buscará que las medidas adoptadas afecten en la menor medida posible el normal desarrollo y progresión de las actividades académicas de los estudiantes afectados.

Estas medidas requieren siempre la aprobación y consentimiento de la víctima, cuando deban adoptarse a su favor, por los hechos que se investigan.

Artículo 13. PRINCIPIOS QUE REGULAN EL PROCEDIMIENTO

Los procedimientos especiales de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género estarán basados en los principios del debido proceso, presunción de inocencia, proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización.

Artículo 14. GARANTÍAS PARA LAS PARTES

Todo el proceso de investigación quedará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento, se garantizará a ambas partes que serán oídas y puedan fundamentar sus dichos.

Se garantiza el acceso de las personas denunciantes y denunciadas a todas las piezas de la investigación.

Durante la investigación se evitará la exposición reiterada e injustificada del o la denunciante a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de la investigación y realizarán preferentemente entrevistas videograbadas.

La investigación evitará la revictimización.

Artículo 15. ACOMPAÑAMIENTO

Una vez iniciado el procedimiento de investigación ante una denuncia de acoso sexual, violencia y discriminación de género, los afectados podrán acceder a apoyo psicológico prestado por el Centro

de Atención Psicológica de UDLA, "CAPS", y además podrán ser derivados a las Clínicas Jurídicas de la Universidad, donde le brindarán acompañamiento en la denuncia y orientación legal. En aquellos casos cuando la sanción sea distinta a expulsión o desvinculación, el autor de la conducta de acoso podrá también ser derivado a los CAPS de UDLA. La UDLA también podrá celebrar convenios con instituciones externas para que realicen estas labores.

Artículo 16. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

Las investigaciones de denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género, serán siempre responsabilidad de la Unidad de Investigación y Sanción. Con todo, Secretaría General supervigilará la correcta tramitación de los sumarios.

El procedimiento, que será siempre reservado, estará dividido en dos etapas: i) de investigación y, ii) de discusión y resolución, en las que se deberán respetar los principios consagrados en el artículo 13 precedente.

La etapa de investigación no podrá exceder de 10 días hábiles administrativos, contados desde la notificación de la resolución de apertura y hasta la notificación de la resolución de formulación de cargos.

Esta etapa se regirá por las siguientes reglas:

- a) El Fiscal designado podrá nombrar a un secretario de actas o actuario. El Fiscal y el actuario deberán proceder con absoluta rectitud e imparcialidad en el esclarecimiento de los hechos, investigando con igual celo tanto las circunstancias que establezcan la responsabilidad del denunciado, como también aquellas que los eximan o atenúan. El Fiscal será el responsable del proceso y deberá llevarlo hasta su total conclusión, teniendo para ellos amplias facultades de investigar, debiendo las autoridades, funcionarios y estudiantes de UDLA prestarle toda la colaboración necesaria para el desempeño de sus funciones.
- b) El Fiscal citará a la persona denunciada, al denunciante y a la víctima, en la fecha más inmediata posible, para efectos de notificar la resolución de apertura de la investigación y recibir su declaración acerca de los hechos que se le imputan. Dicha citación se practicará personalmente, de forma presencial o a distancia, o bien mediante carta certificada dirigida al último domicilio registrado en UDLA, sin perjuicio de las comunicaciones adicionales que el Fiscal estime pertinentes mediante correo electrónico o por vía telefónica. La notificación por carta certificada se entenderá practicada al tercer día del despacho de la carta por parte de la oficina de correo. Si la víctima no comparece a la citación, se aplicará lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 10 del presente Protocolo.
- c) Si a la denuncia se acompañaron antecedentes graves, precisos y concordantes que hagan presumir la responsabilidad de la persona denunciada, el Fiscal podrá ordenar una o más de las medidas precautorias enumeradas en artículo 12, las que se mantendrán durante la tramitación del sumario, incluidas su prórroga.

- d) Recibida la declaración de los intervinientes o en su rebeldía, y en el evento que el Fiscal estime que existe mérito suficiente, formulará cargos por resolución que se le notificará en la forma señalada en la letra b) precedente. En caso que el Fiscal estimare que no existe mérito para formular cargos en contra de la persona denunciada, dictará una resolución decretando el sobreseimiento o archivo de los antecedentes.

La etapa de discusión y resolución no podrá exceder de 15 días hábiles administrativos, contados desde la notificación de la formulación de cargos y hasta la notificación de la resolución que impone una determinada sanción o absuelve a la persona denunciada. Esta etapa se regirá por las siguientes reglas:

- a) A contar de la fecha de notificación de la resolución de formulación de cargos, la persona denunciada dispondrá de un plazo de siete días corridos para presentar sus descargos o defensas por escrito, oportunidad en la que podrá acompañar todos los antecedentes y documentos en que fundamente su defensa, pudiendo solicitar al mismo tiempo las diligencias probatorias que estime pertinentes. El Fiscal dispondrá la recepción de las pruebas propuestas, cuando las considere necesarias, para lo cual decretará un término probatorio no superior a siete días corridos, fijando las audiencias para la recepción de las pruebas que fueren procedentes.
- b) Recibidos los descargos o vencido el término probatorio, el Fiscal dispondrá de un plazo de 7 días hábiles administrativos para resolver el sumario, proponiendo una sanción o absolviendo a la persona denunciada. Dicha resolución deberá contener:
1. La individualización de los intervinientes;
 2. Una relación detallada de los hechos investigados;
 3. Los medios de prueba que han permitido formar convicción al Fiscal;
 4. La participación y grado de responsabilidad que corresponda a la persona denunciada, con indicación de las eventuales circunstancias modificatorias de responsabilidad; y,
 5. La decisión de absolver o aplicar una sanción a la persona denunciada, la que deberá ser fundada, debiendo apreciar las pruebas y antecedentes del sumario en conciencia.
- c) Contra la resolución de la investigación, procederá el recurso de apelación, el que deberá interponerse dentro del plazo de siete días corridos contados desde su notificación. La apelación será conocida y resuelta por la Dirección de Género. La apelación deberá presentarse por escrito y fundadamente, acompañando la documentación y demás antecedentes que, a juicio del recurrente, se omitieron o no fueron debidamente considerados en el análisis de su situación o durante la investigación.
- d) La instancia que conozca de la apelación apreciará las pruebas y demás antecedentes en conciencia, y para resolver tendrá un plazo no fatal de siete días corridos, contados desde la fecha de presentación de la apelación. La Resolución que se dicte sobre la apelación será

notificada por el Fiscal personalmente de forma presencial o a distancia o mediante correo electrónico o carta certificada dirigida al estudiante al último domicilio registrado en UDLA.

- e) La resolución de la apelación podrá absolver, confirmar o aumentar la sanción aplicada, si a su juicio las alegaciones del apelante lo ameritan.

Sin perjuicio de las normas de procedimiento expuestas precedentemente, si los hechos denunciados se encontraren suficientemente acreditados a juicio del Fiscal, podrá dictar inmediatamente la resolución de sanción, previa audiencia de la persona denunciada.

En todos los casos en que tanto la víctima como la persona denunciada sean trabajadores de la Universidad, el Fiscal deberá además proceder de conformidad a lo dispuesto en el Libro I, Título IV del Código del Trabajo, sobre la *“Investigación y Sanción del Acoso Sexual”*.

Artículo 17. SANCIONES APLICABLES A ESTUDIANTES

Las sanciones aplicables a estudiantes se determinarán por lo dispuesto en el artículo 69 del Reglamento de Estudiantes, a saber:

- a. Amonestación escrita, anotada en la hoja de vida del estudiante;
- b. Suspensión académica hasta por 60 días corridos;
- c. La condicionalidad hasta por 2 semestres;
- d. La condicionalidad hasta por 4 semestres;
- e. Suspensión académica por un semestre;
- f. Suspensión académica por dos semestres; y,
- g. Expulsión de UDLA.

La amonestación escrita será una reconvención académica o administrativa, la cual tendrá por objeto representar la conducta sancionada.

La condicionalidad consistirá en el cumplimiento, por acción u omisión, de una determinada conducta o situación de hecho.

La suspensión consistirá en la interrupción obligada de toda actividad académica del estudiante sancionado disciplinariamente por el plazo indicado.

La expulsión de un estudiante consistirá en la pérdida de la calidad de estudiante de la Universidad, de forma inmediata y definitiva, con el impedimento permanente para reingresar a UDLA en cualquiera de sus carreras o programas.

La sanción disciplinaria por aplicar dependerá de la infracción de que se trate, de su gravedad, de las circunstancias, del mayor o menor grado de participación y/o responsabilidad en los hechos, de la colaboración con el esclarecimiento de los hechos, del daño patrimonial y/o moral que causare a terceros, del celo con que se haya tratado de reparar el mal causado, como asimismo de los antecedentes disciplinarios y académicos del estudiante. La concurrencia de las situaciones antes indicadas será apreciada en conciencia por la autoridad que aplique la sanción.

Toda sanción disciplinaria provocará la pérdida de derechos, calidades y beneficios accesorios al estado de estudiante de la Universidad, de carácter académico, administrativo o socioeconómico, tales como becas, beneficios de estacionamiento, calidad de estudiante ayudante o estudiante auxiliar, etc. Las sanciones aplicadas quedarán escritas en o administrativa, la cual tendrá por objeto representar la falta la hoja de vida del estudiante y se considerarán agravantes ante una nueva infracción, cualquiera sea la conducta que provoca la nueva sanción.

Asimismo, se pueden aplicar las siguientes sanciones que contempla el artículo 6 letra c) de la ley Nº 21.369:

- a. La suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones;
- b. La remoción en el cargo;
- c. La cesación de funciones;
- d. La imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios;
- e. La pérdida de distinciones honoríficas.

Artículo 18. SANCIONES A LAS Y LOS ACADÉMICOS, CUERPO ADMINISTRATIVO Y COLABORADORES EN GENERAL.

Las sanciones aplicables para las y los académicos, cuerpo administrativo y colaboradores de la universidad que se rijan por el Código del Trabajo, se determinarán por lo dispuesto en el artículo 40 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, a saber:

- a. Amonestación verbal;
- b. Amonestación escrita;
- c. Hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria;
- d. Terminar el contrato de trabajo por conductas de acoso sexual.

Asimismo, se pueden aplicar las siguientes sanciones que contempla el artículo 6 letra c) de la ley Nº 21.369:

- a. La suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones;
- b. La remoción en el cargo;
- c. La cesación de funciones;
- d. La imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios;
- e. La pérdida de distinciones honoríficas.

Artículo 19. AGRAVANTES Y ATENUANTES

Serán consideradas atenuantes en la determinación de la sanción:

- a. Los intentos de reparación por parte del denunciado hacia la parte afectada;
- b. Las disculpas públicas o privadas;
- c. Haberse auto-denunciado;
- d. Colaborar activamente con la investigación.

Serán consideradas agravantes en la determinación de la sanción:

- a. El haber obrado con alevosía;
- b. Realizar la acción por precio o recompensa;
- c. Cometer la acción con intención de causar un perjuicio en la parte afectada;
- d. Utilizar una posición de poder, tanto fuera como dentro de la universidad;
- e. Haber sido sancionado anteriormente por un procedimiento disciplinario del carácter que se investiga;
- f. Ejercer represalias contra la persona denunciante o afectada.
- g. Amenazar o coaccionar a la víctima a no denunciar o retirar una denuncia ya formulada.
- h. Haber actuado en grupo.
- i. Haber dado publicidad, por cualquier medio y de cualquier forma, a la conducta sancionada.

Artículo 20. MEDIDAS DE REPARACIÓN

Para satisfacer la necesidad de reparar el daño causado a la víctima una vez se sancione a la parte denunciada, el informe y la resolución final también pueden establecer medidas de reparación, las cuales serán aplicadas por la Unidad de Investigación y Sanción de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Son medidas de reparación:

- a. El acompañamiento psicológico reparativo;
- b. Disculpas públicas o privadas por parte del sancionado;
- c. Cambio de campus de la víctima.

Artículo 21. RECURSO DE APELACIÓN

Se podrá presentar un recurso de apelación contra la resolución que imponga una sanción o que descarte la aplicación de la misma. El recurso de apelación deberá interponerse fundadamente y por escrito ante la Secretaría General. El plazo para interponer la apelación será de 5 días corridos, contados desde la notificación de la resolución recurrida.

El recurso de apelación será resuelto por un Comité Ad Hoc, especialmente conformado para estos efectos. Dicho Comité deberá resolver dicho recurso en un plazo máximo de 10 días hábiles, plazo que podrá prorrogar por una sola vez y por hasta 5 días, en caso de estimar necesaria la práctica de alguna diligencia para mejor resolver. Este proceso de apelación deberá tramitarse con las mismas garantías reguladas en el artículo 14 de este Protocolo.