

**PROPUESTA DE REVISIÓN Y AJUSTE DE LA
NORMATIVA INTERNA UNIVERSITARIA A LA LEY
N° 21.369, QUE REGULA EL ACOSO SEXUAL,
VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN
EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.**



**Dirección de Equidad de Género y Diversidad
Universidad de Concepción
Concepción, Agosto de 2022**



Índice:

Introducción	p. 3
De la Participación de la Comunidad Universitaria	p. 4
Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual	p. 6
Modificaciones al Reglamento Orgánico, Reglamento de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, y Protocolo de Actuación.	p.15
Anexo: Cuadro comparativo	p.25



Universidad de Concepción

Dirección de Equidad de Género y Diversidad

Introducción:

La entrada en vigor de la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior, impone el deber a las instituciones de educación superior, de actualizar y ajustar la normativa interna a las disposiciones de dicha ley, así como también a lo dispuesto en el Oficio-Circular N°1 de 8 de julio de 2022 sobre estas materias.

Además, prescribe que las instituciones de educación superior deben adoptar todas las medidas tendientes a prevenir, investigar y sancionar, y, erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, además de proteger y reparar a las víctimas.

En este contexto la Ley exige contar con una Política integral que contenga un Modelo de Prevención y un Modelo de Investigación y Sanción de dichas conductas. Nuestra Universidad cuenta con ambos modelos desde antes a la entrada en vigor de la Ley 21.369, conforme a su perspectiva sobre dichas materias.

Así, el Modelo de Investigación y Sanción se basa en el Protocolo de Actuación sobre conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación por razones de sexo, género, identidad de género y orientación sexual, el cual fue aprobado en abril de 2019 por Decreto UdeC N° 2019-31.

Por su parte, el Modelo de Prevención, se compone de distintos planes de acción: i) Diagnóstico de relaciones de género en espacios universitarios, levantado el año 2017; ii) Sensibilización, Formación y Capacitación, realizados a contar del año 2019; iii) Manual de Buenas Prácticas, lanzado el año 2020; iv) Investigación y estudios, de ejecución permanente.

Si bien la Universidad de Concepción ya cuenta con los dos modelos exigidos por la legislación vigente, se precisa contar con un documento consolidado que contenga todas las modificaciones y adecuaciones requeridas para ajustar la normativa interna universitaria a lo dispuesto en la referida Ley 21.369.



Universidad de Concepción

Dirección de Equidad de Género y Diversidad

El primer apartado de este documento se refiere a la participación de la comunidad universitaria dando cumplimiento a lo que dispone la Ley 21.369 en su artículo 3 inciso 3.

En un segundo apartado se desarrolla la propuesta de Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual, que recoge el trabajo iniciado el año 2018 con las Jornadas Participativas sobre elaboración de la Política, además se incluye las observaciones de las Decanaturas y las adecuaciones requeridas por la Ley 21.369. Como se verá, dicha Política articula los Modelos de Prevención, y, de Investigación y Sanción. exigidos por la Ley 21.369, los que ya se encuentran en implementación dentro de la Universidad.

En un tercer apartado se tratan las modificaciones normativas a distintos cuerpos reglamentarios, a saber; 1) Reglamento Orgánico, 2) Reglamento de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, 3) Protocolo de Actuación sobre conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Finalmente se acompaña un anexo que contiene el fundamento de las modificaciones del Protocolo de Actuación y un cuadro comparativo.

I.- De la participación de la Comunidad Universitaria

En relación a elaboración de la Política de Equidad de Género y Diversidad Sexual, es necesario relevar que durante el año 2018 se llevó a cabo una mesa tripartita que contó con la participación de los distintos estamentos universitarios, que se reunieron a fines del primer semestre del 2018 a través de 4 jornadas participativas entre estudiantes, funcionarios/as y académicos/as, donde se abordaron 6 ejes temáticos : i) Protocolo de actuación ii) Manual de buenas prácticas, iii) Medidas de conciliación de la vida privada y familiar con la vida universitaria, iv) Estrategias de socialización y difusión de la perspectiva de género, v) Herramientas pedagógicas y diseños curriculares para una educación no sexista, e, vi) Igualdad de oportunidades para mujeres y varones en el desempeño universitario.



Universidad de Concepción

Dirección de Equidad de Género y Diversidad

Del resultado de dicho trabajo participativo se dejó constancia en un Informe de Sistematización de agosto de 2018, documento que ha servido de insumo para la Política que se presenta en el apartado II.

En tanto, durante los días 20 y 21 Julio de 2022 se trabajó la Política en 4 grupos de Facultades, en reuniones convocadas para tales efectos por la Dirección de Equidad de Género y Diversidad (DEGyD), oportunidad a la que asistieron 16 decanaturas y donde se recibieron sus comentarios y observaciones, que también han sido incorporadas a la presente propuesta.

Por su parte, el Protocolo de Actuación también inició su proceso de elaboración a inicios de 2018, desarrollándose durante ese año distintas instancias de participación coordinadas desde la DEGyD: 1) Jornadas en mesas de trabajo sostenidas los meses de junio y julio de 2018 con participación de personas del cuerpo académico, funcionario y estudiantil, 2) Reuniones con un comité triestamental convocado desde la propia Dirección, 3) Recepción de comentarios, escritos y/o verbales, por la Subdirectora de Equidad de Género y Diversidad, de parte de profesores/as, estudiantes y funcionarios/as UdeC. Al mismo tiempo, la elaboración del Manual de Buenas Prácticas para Ambientes de Estudio contó con la participación de la comunidad en las Mesas de trabajo ya mencionada y en trabajo articulado a partir de tres sesiones con el Consejo de Docencia durante el año 2018 y comienzos del 2019.

Finalmente, y con la finalidad de cumplir con la normativa de la ley 21.369 y Oficio/Circular N°1-2022 de la Superintendencia de Educación Superior, que exige la participación de los distintos estamentos universitarios para la revisión y modificación de los instrumentos ya vigentes, –como es el caso de nuestra Universidad-, se convocó para el día miércoles 17 de agosto a una sesión extraordinaria del Comité Consultivo Tripartito ampliado de la DEGyD integrado por representantes de los estamentos académico, administrativo y estudiantil, respetándose los principios de representación de género y diversidad según lo dispone el artículo 10 inciso final. La convocatoria será para pronunciarse sobre la Política de Equidad de Género y Diversidad Sexual y las distintas modificaciones a la normativa interna, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 del Reglamento de la Dirección de Género y Diversidad.



II. Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual

El presente documento resume y consolida la política de género y diversidad sexual de la Universidad de Concepción, reflejando la extensa trayectoria que tiene la institución en el estudio y abordaje de estas materias. Desde el Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer (PIEM) en el año 1989 [1], han transcurrido más de tres décadas en las cuales la UdeC ha ido consolidando una posición de liderazgo y avanzada en el contexto nacional.

Por otra parte, la Comisión Nacional de Acreditación en su resolución DJ 253-4, establece los criterios y estándares de calidad para la acreditación institucional del subsistema universitario [2], considerando explícitamente dentro del criterio 7, la gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión. Dentro de este criterio se incluyen, entre otros elementos, promover un ambiente favorable para la convivencia y la calidad de vida en el ambiente universitario, y contar con una política de equidad de género, así como desplegar acciones a partir de ello.

Así, en la presente política se articula la tradición de la universidad en el ámbito de equidad de género y diversidad sexual, con los instrumentos y marcos regulatorios internos pertinentes, de cara a las exigencias actualmente vigentes en la legislación nacional, a partir de la entrada en vigencia de la *Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior* [3].

De esta forma, la Política constituye el marco que entrega los principios y orientaciones aplicables tanto al Modelo de Prevención como al Modelo de Investigación y Sanción que exige la Ley 21.369.

En este sentido, es importante relevar que, en relación con el Modelo de Prevención, la Universidad cuenta desde el año 2018 con la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, órgano dependiente de Rectoría, que dentro de sus funciones tiene la de diseñar, proponer e implementar, planes, programas, protocolos y procedimientos de prevención y reparación de situaciones de acoso, violencia y discriminación de género.



Universidad de Concepción

Dirección de Equidad de Género y Diversidad

Por otro lado, en lo tocante al modelo de investigación y sanción, la Universidad tiene vigente desde el año 2019 el Protocolo de Actuación sobre conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación por sexo, género, identidad de género y orientación sexual. De esta forma, la Universidad se hace cargo de la obligación impuesta por la Ley 21.369 de contar con dicho Modelo de Investigación y Sanción, que en el caso concreto de nuestra Universidad se implementa a través del trabajo conjunto de distintas reparticiones universitarias, concretamente; la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual, las Decanaturas, la Fiscalía Especializada en Género de Contraloría y Rectoría.

Misión

Somos una universidad laica y pluralista, fundada por y para la comunidad, que contribuye al desarrollo sustentable, desde las distintas áreas del saber, a través de la formación de personas altamente comprometidas con la sociedad, así como en la generación, preservación y transferencia del conocimiento, de las artes y las culturas [4].

Visión

Ser una universidad inclusiva y de excelencia reconocida internacionalmente, que proporcione a sus integrantes una formación ética, valórica, intelectual y socialmente transformadora; y que, gracias al desarrollo armónico, colaborativo y sinérgico de las ciencias, las tecnologías, las humanidades y las artes esté capacitada para abordar eficientemente los desafíos que plantea la sociedad [4].

Compromiso

La Universidad cuenta con una larga trayectoria académica, de vinculación con el medio y responsabilidad social, aportando al pensamiento crítico, la participación, la equidad e inclusión. Es por ello, que ha establecido la equidad de género como uno de sus principios sustanciales, abordando de manera central al interior de la



Universidad de Concepción

Dirección de Equidad de Género y Diversidad

comunidad las relaciones de género, sus dinámicas y transformaciones, así como también las desigualdades y brechas existentes [5].

La Universidad de Concepción se compromete a propiciar los cambios institucionales necesarios para avanzar hacia una educación no sexista y una cultura universitaria basada en relaciones de género respetuosas en todos los ámbitos. Ello, de manera de contribuir a la transformación social promovida mediante la prevención, eliminación y sanción de toda forma de acoso sexual, violencia de género y prácticas de discriminación, y en la búsqueda de construir una cultura universitaria que posibilite vincularnos en un espacio igualitario y libre de violencias, por medio de una convivencia sustentada en los valores de igualdad, respeto e inclusión [6].

Definiciones

El concepto de género es una construcción social de definición y diferenciación de roles que pertenece a la cultura. Hace referencia a significados sociales y prácticas que organizan las diferencias sexuales, y que si bien pueden tener alguna influencia biológica, remiten finalmente a la realidad experimentada y vivida por cada persona en particular, en tanto resultado de un complejo proceso de interacción y socialización [7].

Con respecto a la diversidad sexual, la Universidad de Concepción adhiere a la definición que plantea que es el *“término que encierra y celebra todas las formas de expresión que muestran las diferentes orientaciones sexuales y la identidad de género”* [7].

En la Universidad de Concepción, la equidad de género se entiende como la eliminación de toda forma de violencia, discriminación y desigualdad hacia la mujer y las diversidades sexuales, junto con la promoción del reconocimiento, la participación y la redistribución de la riqueza y el poder en miras de la igualdad de género y el respeto de los derechos humanos [4].

La perspectiva de género es el enfoque de análisis que muestra las diferencias entre mujeres y hombres como consecuencia de la construcción sociocultural del sexo y las relaciones de poder entre ellos. Permite dar cuenta de la desigualdad estructural e histórica vivida a partir de “entender y reconocer que los lugares de



Universidad de Concepción

Dirección de Equidad de Género y Diversidad

las mujeres y los hombres en la sociedad están prefigurados por un ordenamiento de género que produce relaciones de dominación y subordinación entre los sexos". [16]. La incorporación de esta mirada en programas o políticas posibilita evaluar las consecuencias que cualquier tipo de actividad planificada tiene para mujeres y hombres a fin de que ambos se beneficien por igual, impidiendo que se perpetúe la desigualdad entre los géneros.

Lineamiento Institucional

La Universidad de Concepción se compromete con la sensibilización y promoción de buenas prácticas al interior de la institución, y, con transitar hacia formas que sean coherentes con los cambios institucionales, estructurales y culturales requeridos para progresar en la materialización de la igualdad de todas las personas independientemente de su sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, así como avanzar en la prevención, eliminación y sanción de toda forma de violencia de género, acoso sexual y prácticas de discriminación sexo-genérica.

La Universidad de Concepción también se compromete a prevenir situaciones que pueden llegar a constituir expresiones de desigualdad, actos de acoso, violencia de género o discriminación por razón de sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual en el contexto educativo. [7].

Asimismo, asume la tarea de la co-construcción de un espacio educativo igualitario y libre de violencia, que se exprese en la formación de profesionales e investigadoras/es que contribuyan a mejorar la sociedad y la calidad de vida de todas las personas.

Personas destinatarias

Esta Política se aplica a todas las personas que conforman la comunidad universitaria de la Universidad de Concepción:

1. Personal universitario del cuerpo académico regular y especial, independientemente de las funciones que cumpla. Forman parte del cuerpo regular las y los profesores titulares, asociados, asistentes e instructoras/es.



Universidad de Concepción

Dirección de Equidad de Género y Diversidad

El cuerpo especial lo conforman colaboradoras/es académicas/os y profesoras/es visitantes.

2. Personal universitario no académico, cualquiera sean las funciones que cumpla, ya sea personal profesional, administrativo o de servicios.
3. Estudiantes de pregrado, postgrado, postítulo y educación continua.
4. Estudiantes de programas de intercambio académico.
5. Personas que presten servicios en el marco de relaciones laborales, académicas o a honorarios.
6. Personas no comprendidas en los numerales anteriores y que realicen labores de cualquier naturaleza en las reparticiones y personas jurídicas que constituyen la comunidad universitaria [8], tales como: estudiantes secundarios pasantes; personas atendidas por clínicas y centros docentes-asistenciales dependientes de la Universidad.

En definitiva, el público destinatario indirecto de la política son todas las personas que integran la comunidad universitaria [8].

Principios

Los principios de la Política de Equidad de Género y Diversidad Sexual son coherentes con aquellos pertinentes al área, planteados en la Misión, la Visión y el Plan Estratégico de la Universidad de Concepción para el período 2021-2030 y en diversos documentos institucionales:

1. La Universidad de Concepción impulsa una cultura institucional que se distinga por: la promoción de la equidad entre los géneros en todos los ámbitos del quehacer universitario; el reconocimiento de las diversidades sexuales, la prevención y la eliminación de todo tipo de violencia de género, acoso sexual y discriminación sexo-genérica [4].
2. En particular, la Universidad de Concepción se ha propuesto materializar la igualdad de oportunidades para todas las personas pertenecientes a la comunidad universitaria. A la vez, la institución impulsa el establecimiento de relaciones de género respetuosas, beneficiosas e igualitarias, de manera de generar un espacio seguro e inclusivo de convivencia [9].
3. La Universidad de Concepción promueve la libertad de expresión y democracia a través de la participación de las comunidades, y, el diálogo



Universidad de Concepción

Dirección de Equidad de Género y Diversidad

abierto y libre de ideas en el marco del respeto de los derechos humanos [4].

4. La Universidad de Concepción, comprometida con la equidad de género y la inclusión, se hace cargo de las inequidades de género existentes en el ámbito de formación, investigación y gestión [10], contribuyendo desde su ámbito de responsabilidad a disminuir las brechas existentes [4, 11, 12].

Funciones de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad UdeC.

1. Dirigir y coordinar los procesos de elaboración de la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual, velando por el establecimiento de definiciones, mecanismos e instrumentos de corto, mediano y largo plazo y que contemple un Modelo de Sanción y un Modelo de Prevención y Reparación del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, de acuerdo con lo dispuesto en la ley 21.369. [13, 14].
2. Proponer, para su aprobación conforme a la reglamentación universitaria, los procedimientos de investigación, sanción, reparación, divulgación y seguimiento.
3. Recepcionar y conocer las denuncias relacionadas con las materias de competencia de la Dirección.
4. Asesorar a las reparticiones universitarias, tanto en el tratamiento de las relaciones de género y diversidad, como en las formas de prevención de situaciones de violencia y discriminación.
5. Generar y mantener información estadística sobre el curso de las denuncias, sus procedimientos y resultados.
6. Proponer diseños y contenidos en las materias de competencia de la Dirección para la incorporación transversal de la perspectiva de género y diversidad en los procesos formativos de estudiantes y trabajadores y trabajadoras de la Universidad [14, 15].

Orientaciones para el cumplimiento de la política



Universidad de Concepción

Dirección de Equidad de Género y Diversidad

1. La Universidad de Concepción busca ser una comunidad comprometida con la equidad de género y la inclusión, impulsando esta valoración desde su cultura institucional y eliminando todo tipo de discriminación [9].
2. La Universidad de Concepción promoverá la incorporación de una perspectiva de género en los procesos de denuncias e investigaciones en casos de violencia, acoso y discriminación, en el marco del Modelo de Investigación y Sanción [8].
3. La Universidad de Concepción sensibilizará a la comunidad universitaria en temáticas incluidas en la perspectiva de género; desarrollando acciones para la promoción de buenas prácticas [8].
4. Al mismo tiempo, la Universidad establecerá planes de acción en el marco de un Modelo para la Prevención y Reparación de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación [8].
5. La Universidad de Concepción transversalizará la perspectiva de género en la gestión académica, de investigación y administrativa universitaria [8].
6. Alineada con sus valores y principios, la Universidad de Concepción promoverá la eliminación de las brechas existentes, propiciando la igualdad de género en sus actividades de formación, gestión, vinculación con el medio, investigación, innovación y emprendimiento [4, 10-12].

Se requiere que esta política sea conocida por todas las instituciones que a través de convenios reciban a personas pertenecientes a la comunidad Universidad de Concepción, en calidad de estudiantes en prácticas, pasantes, etc.

En definitiva, como institución se busca el desarrollo del potencial de todas las personas que integran nuestra comunidad, al tiempo que aspiramos a la co-construcción de una cultura universitaria equitativa e inclusiva, en que se establezcan relaciones de género respetuosas y promotoras de la materialización de la igualdad de derechos de todas las personas quienes la integran.

Referencias



Universidad de Concepción

Dirección de Equidad de Género y Diversidad

1. Universidad de Concepción, *Decreto UdeC n° 2010 -026. Aprueba creación del Programa Multidisciplinario de Estudios de Género, PROMEG, dependiente de la Vicerrectoría Académica 2010*, Universidad de Concepción: Concepción, Chile.
2. Comisión Nacional de Acreditación, *Resolución. Aprueba criterios y estándares de calidad para la acreditación institucional del subsistema universitario, de la Comisión Nacional De Acreditación*. 2021: Valparaíso, Chile.
3. Congreso de Chile, *Ley n° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior*. 2021: Valparaíso, Chile.
4. Universidad de Concepción-Rectoría, *Plan Estratégico Institucional 2021-2030*. 2021, Universidad de Concepción: Concepción, Chile.
5. Universidad de Concepción-Dirección de Equidad de Género y Diversidad, *Formulario de Postulación. Concurso áreas estratégicas subsistema universitario fondo de desarrollo institucional año 2021: Transversalización del enfoque de género en la Universidad de Concepción: Con miras a un proceso de certificación, UCO 21.101*. 2021, Concepción, Chile: Universidad de Concepción.
6. Universidad de Concepción-Dirección de Equidad de Género y Diversidad, *Cuenta Pública Dirección de Equidad de Género y Diversidad Junio 2018 - Noviembre 2019*. 2019, Concepción, Chile: Universidad de Concepción.
7. Universidad de Concepción-Dirección de Equidad de Género y Diversidad, *Manual de Buenas Prácticas para Ambientes de Estudio en la Universidad de Concepción 2020 - 2021*. 2020, Concepción, Chile: Universidad de Concepción.
8. Universidad de Concepción-Dirección de Equidad de Género y Diversidad, *Propuesta política de equidad de género y diversidad sexual 2021-2030* 2020, Concepción, Chile: Universidad de Concepción.
9. Universidad de Concepción-Rectoría, *Cuenta Bianaual Extendida*. 2021, Universidad de Concepción: Concepción, Chile.
10. UNESCO, *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* 2021, París, Francia: UNESCO.
11. Rebolledo González, L. y M.P. Espinoza. *Género, universidad e investigación. Una triada compleja*. en *Anales de la Universidad de Chile*. 2016.



Universidad de Concepción

Dirección de Equidad de Género y Diversidad

12. del Valle Rojas, C., D. Caldevilla Domínguez, y C. Pacheco Silva, *La trayectoria de mujeres investigadoras en revistas científicas en español*. Revista Latina de Comunicación Social, 2015(70): p. 451-467.
13. Universidad de Concepción, *Reglamento Orgánico Universidad de Concepción*. 2020: Universidad de Concepción.
14. Universidad de Concepción, *Decreto UdeC n° 2019 -095*. 2019, Universidad de Concepción: Concepción, Chile.
15. Universidad de Concepción, *Reglamento Dirección de Equidad de Género y Diversidad de la Universidad de Concepción*. 2020: Universidad de Concepción.
16. Instituto Nacional de las Mujeres, 2010, p. 14.



III.- Modificaciones al Reglamento Orgánico, Reglamento de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, y Protocolo de Actuación.

Las modificaciones que se presentan a continuación responden al perfeccionamiento y actualización de la normativa universitaria, a fin de alinearla con las disposiciones contempladas en la Ley 21.369.

Al mismo tiempo considerando que el Protocolo de Actuación tiene 3 años de vigencia, y con la finalidad de resolver cuestiones prácticas que se suscitan durante los procedimientos de investigación, se proponen diversas modificaciones de carácter procedimental y en vinculación a la práctica cotidiana de su implementación, además de explicitar la incorporación de dos principios que exige la ley 21.369, los que ya estaban implícitamente recogidos en el Protocolo de Actuación.

PRIMERO. - Introdúcense las siguientes modificaciones en el Reglamento Orgánico de la Universidad de Concepción:

1. En su Índice, Capítulo Primero, Título séptimo, y en artículo 22 N° 6, reemplácese la expresión “Dirección de Equidad de Género y Diversidad” por “Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual”.

2. En el nombre del Título Séptimo del Capítulo Primero, reemplácese la expresión “Dirección de Equidad de Género y Diversidad” por “Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual”

3. Reemplácese el inciso primero del artículo 40 por el que sigue:

“La Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual es el organismo dependiente de la Rectoría encargado de proponer políticas en materias de equidad de género y diversidad sexual, contemplando estudios, Modelos de Investigación y Sanción, y, Prevención y Reparación del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género y de asesorar a las reparticiones universitarias en estas materias”.



Universidad de Concepción

Dirección de Equidad de Género y Diversidad

4. En el Título Séptimo, Párrafo Primero Del Capítulo Primero, sustitúyese la expresión “Funciones del del Director/a de Equidad de Género y Diversidad” por “Funciones del Director/a de Equidad de Género y Diversidad Sexual”.

5. Reemplácese el artículo 41 por el que sigue:

“Corresponde al Director/a de Equidad de Género y Diversidad Sexual:

1. Proponer la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual, con definiciones, mecanismos e instrumentos de corto, mediano y largo plazo, y que contemple un Modelo de Investigación y Sanción y un Modelo de Prevención y Reparación del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.

2. Resolver sobre la admisibilidad de las denuncias y establecer las condiciones de divulgación y seguimiento.

3. Asesorar a las reparticiones universitarias en el tratamiento de sus relaciones de género y diversidades sexuales, como forma de prevención de situaciones de violencia y discriminación.

4. Generar y mantener información estadística sobre el comportamiento de las denuncias, sus procedimientos y resultados.

5. Proponer diseños y contenidos en las materias de su responsabilidad para el tratamiento transversal de las perspectivas de género y diversidad sexual en los procesos formativos de estudiantes, trabajadores y trabajadoras de la Universidad”.

SEGUNDO. - Introdúcense las siguientes modificaciones en el Reglamento de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad de la Universidad de Concepción:

1. En el nombre del Reglamento modifíquese la expresión “Dirección de Equidad de Género y Diversidad” por “Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual”



Universidad de Concepción

Dirección de Equidad de Género y Diversidad

2. En el artículo 1, sustituyese la expresión Dirección de Equidad de Género y Diversidad” por “Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual”.

3. Reemplácese el artículo 2, por el siguiente:

“La Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual -en adelante la Dirección- depende de Rectoría y es la unidad de la Universidad de Concepción encargada de proponer políticas en materias de equidad de género y diversidad sexual, contemplando estudios, modelos de sanción, prevención y reparación del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de género y de asesorar a las reparticiones universitarias en estas materias, según se dirá”.

4. Reemplácese la letra a) del artículo 3, por lo siguiente:

“Proponer la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual de la Universidad de Concepción, la cual, aprobada conforme a los procedimientos internos, será aplicada en los distintos Campus y estamentos de la Universidad”.

5.- Reemplácese la letra a) del artículo 6, por lo siguiente:

“Dirigir y coordinar los procesos de elaboración de la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual, velando por el establecimiento de definiciones, mecanismos e instrumentos de corto, mediano y largo plazo y que contemple un Modelo de Investigación y Sanción, y, un Modelo de Prevención y Reparación del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.

6. Reemplácese la letra d) del artículo 6, por lo siguiente:

“Asesorar a las reparticiones universitarias, sobre el tratamiento de las relaciones de género y diversidad sexual, como en las formas de prevención de situaciones de violencia y discriminación”.

7. Reemplácese la letra f) del artículo 6, por lo siguiente:



“Proponer diseños y contenidos en las materias de competencia de la Dirección para el tratamiento transversal de las perspectivas de género y diversidad sexual en los procesos formativos de estudiantes, trabajadores y trabajadoras de la Universidad”.

8. Sustitúyese la letra c) del artículo 8, por lo siguiente:

“Proponer al Director o Directora bases para la elaboración de la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual”.

9. Sustitúyese la letra a) del artículo 11, por lo siguiente:

“Proponer al Director o Directora bases para la elaboración de la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual”.

TERCERO. Introdúcense las siguientes modificaciones en el Protocolo de Actuación sobre conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género de la Universidad de Concepción¹:

1. Modifíquese el ARTÍCULO TERCERO en el sentido de agregar los siguientes numerales:

“9.- Principio de protección a la víctima: en todos los procedimientos, y durante el desarrollo de los mismos, se deberá siempre garantizar el pleno respeto a los derechos de la víctima, para lo cual se podrán adoptar las medidas de resguardo a su favor tendientes a minimizar los impactos del acoso sexual, violencia o discriminación durante la investigación

10.- Principio de revictimización: En todas las etapas del procedimiento se deberá evitar exponer a la persona denunciante a situaciones revictimizantes tales como minimización de los hechos, retardo injustificado en los procesos, culpabilización,

¹ Se subsanaron las observaciones formuladas por Asesoría Jurídica en nota AJ N°1735-2022 de fecha 10 de agosto de 2022



Universidad de Concepción

Dirección de Equidad de Género y Diversidad

desprotección, negación y/o falta injustificada de atención efectiva, por parte de quienes intervienen en los procedimientos.”

2. En los ARTÍCULOS CUARTO, QUINTO, SEXTO Y NOVENO, reemplácese la expresión “Dirección de Equidad de Género y Diversidad” por “Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual”.

3. Modifíquese el ARTÍCULO SÉPTIMO en el sentido de reemplazar sus párrafos primero y segundo por el siguiente texto:

“Recibida la denuncia, la Dirección deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto del personal universitario, tales como la suspensión de funciones de la persona denunciada, la prohibición de contacto, la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada. Esto se hará por resolución fundada que deberá considerar la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. De la adopción de la medida de resguardo deberá informarse a la Dirección de Personal y a la unidad universitaria correspondiente para efectos de su cumplimiento.

En el caso de denuncias en que son parte solo estudiantes, y existiendo situaciones graves y calificadas, la Dirección podrá adoptar mediante resolución fundada, una o más medidas de resguardo a favor de la persona denunciante, tales como:

- 1.- Suspensión transitoria del denunciado de su condición de estudiante
- 2.- Flexibilidad académica para la persona denunciante
- 3.- Cambio de curso o sección del denunciado
- 4.- Suspensión total o parcial de la práctica del denunciado

Las medidas de resguardo serán esencialmente transitorias y no podrán decretarse por un lapso superior a 90 días. Se deberá notificar al Decano o Decana según el caso, para efectos de dar cumplimiento a la medida decretada, como también a la Fiscal o Fiscalía a cargo de la investigación”.



Universidad de Concepción

Dirección de Equidad de Género y Diversidad

4. Modifíquese el ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO, en su punto 11.1 en el sentido de reemplazar su párrafo segundo por el siguiente texto:

“La investigación será llevada en un expediente foliado y con estricta reserva. Sin perjuicio de lo anterior el Fiscal o Fiscalía podrá tramitar las investigaciones a su cargo, a través del empleo de medios electrónicos o remotos de comunicación, sea plataforma Teams, vía Zoom, videoconferencia, o cualquier otro que permita acertadamente establecer contacto con las partes involucradas, con testigos que deban o puedan aportar al esclarecimiento de los hechos investigados, y con unidades de esta Universidad u otras instancias públicas o privadas que puedan contar con antecedentes que coadyuven a la comprobación de los mismos. De las declaraciones y antecedentes obtenidos mediante estos medios electrónicos o remotos se deberá dejar constancia en el expediente y tendrán pleno valor para la determinación de los hechos investigados y las eventuales responsabilidades que se determinen.”

5. Modifíquese el ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO, en su punto 11.2, en el sentido de reemplazar su párrafo primero por el siguiente texto:

“La etapa indagatoria de la investigación deberá cumplirse en el plazo de 60 días contados desde la fecha de notificación al Fiscal o Fiscalía de la resolución que la ordenó y tendrá el carácter de reservada hasta la notificación de la resolución que formula cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para la o las personas inculpadas o su representante.”

6. Modifíquese el ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO en su punto 11.2, en el sentido de agregar los siguientes párrafos, luego del párrafo final:

“En caso de infracción al deber de reserva por cualquiera de los intervinientes en los procedimientos de investigación, el infractor podrá ser sancionado con alguna de las sanciones contempladas en el ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO del presente protocolo, para lo cual deberá instruirse una investigación separada dispuesta por la misma autoridad que instruyó el procedimiento en el cual se incurrió en la infracción al deber de reserva. El o la Fiscalía comunicará este hecho a la autoridad respectiva, a efectos de que se instruya dicha investigación separada.



Universidad de Concepción

Dirección de Equidad de Género y Diversidad

Una vez iniciada la investigación, y durante todo el desarrollo de la misma, el Fiscal o Fiscalía podrá decretar por resolución fundada una o más de las medidas de resguardo enumeradas en el artículo séptimo de este protocolo, debiendo notificarse a la Dirección de Personal o al Decano o Decana respectiva, según el caso, para efectos de dar cumplimiento a la medida decretada. Además, deberá comunicar la resolución a la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual para que efectos de lo dispuesto en el artículo décimo cuarto de este protocolo. Estas medidas sólo podrán decretarse una vez que hayan cesado las medidas de resguardo adoptadas por la Dirección, y su duración no podrá extenderse por más de 60 días.”

7. Modifíquese el ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO, en su punto 11.3, en el sentido de reemplazarlo por el siguiente:

“11.3 Del cierre de la investigación, sobreseimiento, suspensión condicional del procedimiento, formulación de cargos, descargos, pruebas e informe del Fiscal o Fiscalía.

Concluida la investigación el Fiscal o Fiscalía dictará una resolución que declare cerrada la etapa indagatoria y propondrá el sobreseimiento o la suspensión condicional del procedimiento, o formulará los cargos que procedan, dentro del plazo de cinco días contados desde su cierre.

Si existen antecedentes que lo justifiquen, propondrá el sobreseimiento de la investigación, el cual deberá ser aprobado por el Rector o Rectora, dictándose la resolución respectiva, la que tendrá el carácter de resolución de término; si se rechazare dicha proposición, se señalarán sus fundamentos y se devolverá el expediente para que continúe la investigación.

Luego de cerrada la etapa de investigación el o la Fiscal podrá suspender condicionalmente el procedimiento siempre que se reúnan los requisitos siguientes:

1. Que no se trate de denuncias tipificadas como violencia sexual u acoso sexual.



2. Que el denunciado no tenga otras denuncias o investigaciones en curso por hechos de similares características.

3. Que existan antecedentes dentro de la investigación que permiten presumir fundadamente que el denunciado no ejecutará actos similares en lo sucesivo.

4. Que el denunciado manifieste su conformidad con someterse a una o más de las siguientes condiciones, por un lapso que no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 1 año:

4.1 Prohibición de contacto por cualquier medio sea este presencial o virtual con la persona denunciante;

4.2 Asistencia a talleres de psicoeducación en temas de género, diversidad y relaciones interpersonales a realizarse por la DEGD;

Transcurrido el plazo de suspensión y habiéndose cumplido las condiciones, el o la Fiscal propondrá al Rector o Rectora el sobreseimiento, debiendo procederse de conformidad a lo dispuesto en el punto 11.3 párrafo segundo. El incumplimiento de una o más condiciones impuestas, reanudará el procedimiento de investigación, debiendo el o la Fiscal formular cargos.

Si el Fiscal o Fiscalía encontrare mérito suficiente, procederá a formular cargos a la o las personas inculpadas quienes podrán tomar conocimiento del proceso personalmente o, a través de persona mandataria. El mandato podrá constituirse por documento suscrito ante Notario o por escritura pública o directamente ante el Fiscal o Fiscalía.

Los cargos deberán ser precisos, determinados y concretos y habrán de basarse exclusivamente en antecedentes que consten en el proceso, y en ellos se señalará la intervención que les hubiere correspondido a la o las personas inculpadas en los hechos que configuren la conducta reprochable.

La o las personas inculpadas serán notificadas de los cargos y tendrán un plazo de cinco días desde el día siguiente a la fecha de su notificación para presentar sus descargos, que deberán constar por escrito, pudiendo acompañar otros antecedentes.



Universidad de Concepción

Dirección de Equidad de Género y Diversidad

En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse el citado plazo por el Fiscal o la Fiscalía hasta por cinco días, siempre que la prórroga haya sido solicitada por escrito antes del vencimiento del plazo.

De acuerdo a lo solicitado por la o las personas inculpadas, el Fiscal o Fiscalía resolverá sobre la admisión de las pruebas ofrecidas y el cumplimiento de las diligencias solicitadas, para lo cual, deberá fijar un periodo probatorio no superior a diez días, notificando de ello a la o las personas inculpadas. Sin embargo, podrá rechazar, mediante resolución fundada, diligencias que no fueren conducentes al esclarecimiento de los hechos.

Lo anterior, es sin perjuicio de las medidas para mejor resolver que disponga el Fiscal o la Fiscalía.

Una vez presentados los descargos, realizadas las diligencias probatorias, o vencido el plazo para presentar los descargos sin que se hayan entregado, previo apercibimiento para que lo haga dentro del plazo de tres días, se tendrá entonces este trámite por evacuado en rebeldía. El Fiscal o Fiscalía emitirá un informe, el que deberá evacuarse en el plazo de quince días, contados desde la realización de la última diligencia o del plazo para presentar descargos cuando no se hayan deducido.

El Informe constatará de una exposición de los hechos, las consideraciones de hecho y de derecho y las conclusiones preliminares.

El Informe se notificará a las partes dentro del plazo de dos días de emitido y estas tendrán un plazo de cinco días para formular observaciones. Transcurrido dicho plazo, con o sin observaciones de las partes, el Fiscal o Fiscalía evacuará un Informe final que deberá contener una recomendación fundada, no vinculante para el Rector o Rectora, de absolución o de aplicación de una sanción, incluyéndose todos los antecedentes para tal efecto”.

8. Modifíquese el ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO N°1 en el sentido de agregar las siguientes letras c, d y e:



Universidad de Concepción

Dirección de Equidad de Género y Diversidad

- “c. la suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de funciones directivas al interior de la Universidad de Concepción.
- d. la imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios otorgados por la Universidad de Concepción.
- e. la pérdida de distinciones honoríficas.”

9. Modifíquese el ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO N°2, en el sentido de agregar las siguientes letras f y g:

- “f. la imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios otorgados por la Universidad de Concepción.
- g. la pérdida de distinciones honoríficas.”

10. Reemplácese el párrafo final del ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO por el siguiente:

“Toda resolución que ponga término a una investigación deberá ser notificada tanto a la parte denunciante como a la denunciada, por la o el Secretario General de la Universidad, velando siempre por su debida comunicación, de acuerdo a los principios que inspiran las normas del presente protocolo”.

11. Reemplácese el ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO, por el siguiente:

“El archivo y custodia de los expedientes de las investigaciones será responsabilidad de la Fiscalía especializada en género, sin perjuicio de que la Contraloría Universitaria deberá llevar un registro de las sanciones aplicadas y de las medidas adoptadas durante el desarrollo de las investigaciones, debiendo informar semestralmente a la comunidad universitaria un resumen de tales sanciones y medidas, así como la manera en que ellas se han cumplido.

Para los efectos de este Protocolo se entenderá como Fiscalía especializada en género la unidad dependiente de Contraloría integrada por profesionales debidamente capacitados en derechos humanos y perspectiva de género, la que gozará de autonomía e independencia para el desarrollo de sus funciones”.



Universidad de Concepción
Dirección de Equidad de Género y Diversidad

ANEXO

CUADRO COMPARATIVO DE MODIFICACIONES AL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN



**Dirección de Equidad de Género y Diversidad
Universidad de Concepción
Concepción, Agosto de 2022**



I.- Fundamentación:

Esta propuesta de modificación del Protocolo de actuación tiene por objeto el perfeccionamiento y actualización de esta normativa universitaria, a fin de alinearla con los principios y disposiciones contempladas en la Ley N° 21.369, y de corregir aspectos procedimentales, que la aplicación práctica de ella ha revelado como necesarios para garantizar la adecuada observancia de los principios que la inspiran.

II. Aspectos a modificar:

- Incorporar los principios de protección a la víctima y de prohibición de revictimización contemplados en la Ley N°21.369.
- Ampliar el catálogo de medidas de resguardo, ajustándose a la Ley N° 21.369, sin que la enumeración sea taxativa.
- Aumentar el plazo de la investigación en los términos previstos en la Ley sobre acoso sexual en Educación Superior, y en la normativa complementaria.
- Implementación de entrevistas video grabadas para evitar la revictimización.
- Incluir las sanciones contempladas expresamente en la Ley N°21.369, tales como: suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, la imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios, la pérdida de distinciones honoríficas.
- Incorporar medidas que garanticen el tratamiento reservado de la denuncia y del procedimiento de investigación, tipificando su infracción como una conducta especialmente sancionada.
- Adecuar las normas sobre la notificación y comunicación de las resoluciones que ponen término a las investigaciones, de modo de asegurar el conocimiento de ellas de todos los intervinientes y de todos los organismos intervinientes.
- Establecer que la resolución que se sobresee una investigación la debe dictar el Rector, a fin de asegurar uniformidad en los plazos y formas de comunicación.



Universidad de Concepción

Dirección de Equidad de Género y Diversidad

- Incorporar como salida alternativa, una suspensión condicional del procedimiento, en los casos que la gravedad de los hechos no justifique la instrucción del proceso sancionatorio.
- La Ley N°21.369 establece la obligación de dar conocimiento a la comunidad académica de las sanciones y/o medidas que se adopten, por lo que se incorpora una norma que explicita la obligación de cumplir con tal exigencia, señalando el modo en que se realizará tal difusión.
- Atendido que la Ley N°21.639 exige contemplar medidas dirigidas a proteger a las víctimas y a minimizar los impactos del acoso sexual durante toda la investigación, se dota a la Fiscalía la facultad de decretar medidas destinadas a proteger a la víctima, en caso de denuncias por acoso sexual durante la etapa de investigación.



II.- Cuadro Comparativo:

Texto actual	Propuesta de modificación
<p>ARTÍCULO TERCERO. PRINCIPIOS EN QUE SE SUSTENTAN SUS NORMAS.</p> <p>Los procedimientos establecidos en el presente Protocolo se rigen por los principios propios de la democracia en el marco de un Estado de Derecho, en especial, del principio de legalidad reconocido constitucionalmente entre las Bases de la Institucionalidad chilena.</p> <p>1.-Derecho al debido proceso. Toda investigación será instruida por un órgano reglamentario y previamente establecido en la normativa universitaria, actuando de manera independiente e imparcial, respetando los siguientes principios: presunción de inocencia, derecho a la bilateralidad de la audiencia, debido emplazamiento, derecho a presentar e impugnar pruebas, derecho a obtener una resolución motivada sobre el fondo, derecho a la aplicación de los principios de congruencia y proporcionalidad entre los cargos y la decisión, y el derecho de revisión.</p> <p>2.-Independencia e imparcialidad. El procedimiento deberá garantizar una audiencia imparcial para todas las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados y, quien instruya la investigación, deberá actuar con independencia y objetividad.</p> <p>3.-Diligencia y celeridad. La investigación y la resolución deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas.</p> <p>4.-Confidencialidad. Las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera</p>	<p>ARTÍCULO TERCERO. PRINCIPIOS EN QUE SE SUSTENTAN SUS NORMAS.</p> <p>Los procedimientos establecidos en el presente Protocolo se rigen por los principios propios de la democracia en el marco de un Estado de Derecho, en especial, del principio de legalidad reconocido constitucionalmente entre las Bases de la Institucionalidad chilena.</p> <p>1.-Derecho al debido proceso. Toda investigación será instruida por un órgano reglamentario y previamente establecido en la normativa universitaria, actuando de manera independiente e imparcial, respetando los siguientes principios: presunción de inocencia, derecho a la bilateralidad de la audiencia, debido emplazamiento, derecho a presentar e impugnar pruebas, derecho a obtener una resolución motivada sobre el fondo, derecho a la aplicación de los principios de congruencia y proporcionalidad entre los cargos y la decisión, y el derecho de revisión.</p> <p>2.-Independencia e imparcialidad. El procedimiento deberá garantizar una audiencia imparcial para todas las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados y, quien instruya la investigación, deberá actuar con independencia y objetividad.</p> <p>3.-Diligencia y celeridad. La investigación y la resolución deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas.</p> <p>4.-Confidencialidad. Las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera sea su calidad o</p>



sea su calidad o condición, tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, o en tramitación. Asimismo, las partes deberán preservar la privacidad de la información personal en todas las etapas del procedimiento.

5.-Transparencia. Toda actuación que se realice en el marco de este Protocolo deberá ser explicada a las personas involucradas, debiendo mantenerseles informadas sobre las razones y actuaciones que se desarrollen y que les afecten, y sobre los razonamientos que fundamentan las decisiones.

6.-Accesibilidad. El conocimiento de las normas específicas que regulen los procedimientos establecidos en el presente Protocolo será accesible a toda persona, sin distinción de ninguna naturaleza.

7.-Responsabilidad. Cada persona que realice una denuncia, deberá tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, deberá ser realizada con seriedad y de manera fundada. La denuncia de hechos infundados, podrá ser objeto de una investigación por la responsabilidad que pudiera afectarle, sin perjuicio de las demás responsabilidades concurrentes.

8.-Respeto a los derechos de las partes. En todos los procedimientos a que dé lugar el presente Protocolo se deberá garantizar el respeto de los derechos de las partes.

condición, tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, o en tramitación. Asimismo, las partes deberán preservar la privacidad de la información personal en todas las etapas del procedimiento.

5.-Transparencia. Toda actuación que se realice en el marco de este Protocolo deberá ser explicada a las personas involucradas, debiendo mantenerseles informadas sobre las razones y actuaciones que se desarrollen y que les afecten, y sobre los razonamientos que fundamentan las decisiones.

6.-Accesibilidad. El conocimiento de las normas específicas que regulen los procedimientos establecidos en el presente Protocolo será accesible a toda persona, sin distinción de ninguna naturaleza.

7.-Responsabilidad. Cada persona que realice una denuncia, deberá tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, deberá ser realizada con seriedad y de manera fundada. La denuncia de hechos infundados, podrá ser objeto de una investigación por la responsabilidad que pudiera afectarle, sin perjuicio de las demás responsabilidades concurrentes.

8.-Respeto a los derechos de las partes. En todos los procedimientos a que dé lugar el presente Protocolo se deberá garantizar el respeto de los derechos de las partes.

9.-Principio de protección a la víctima: en todos los procedimientos, y durante el desarrollo de los mismos, se deberá siempre garantizar el pleno respeto a los derechos de la víctima, para lo cual se podrán adoptar las medidas de resguardo a su favor tendientes a minimizar los impactos del acoso sexual, violencia o discriminación durante la investigación



	<p>10.-Principio de revictimización: En todas las etapas del procedimiento se deberá evitar exponer a la persona denunciante a situaciones revictimizantes, tales como minimización de los hechos, retardo injustificado en los procesos, culpabilización, desprotección, negación y/o falta injustificada de atención efectiva, por parte de quienes intervienen en los procedimientos.”</p>
<p>ARTÍCULO SÉPTIMO. DE LAS MEDIDAS DE RESGUARDO Y CONTENCIÓN.</p> <p>Recibida la denuncia, la Dirección deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto del personal universitario, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, de lo cual deberá informarse a la Dirección de Personal y a la unidad universitaria correspondiente.</p> <p>En el caso de denuncias en que son parte solo estudiantes, y existiendo situaciones graves y calificadas, la Dirección podrá suspender transitoriamente de su condición de estudiante a las personas involucradas, suspensión que no podrá exceder de noventa días, a través de una resolución fundada expresamente, informando de ello al Decano o Decana de la Facultad respectiva y, en su oportunidad, al Fiscal o Fiscala.</p> <p>En el caso de denuncias que comprendan a estudiantes y personal universitario, y existiendo situaciones graves y calificadas, la Dirección podrá adoptar alguna de las medidas señaladas en los párrafos anteriores, según el caso.</p> <p>Por otra parte, la Dirección podrá adoptar medidas de contención con el objeto de acompañar inicialmente a la persona</p>	<p>ARTÍCULO SÉPTIMO. DE LAS MEDIDAS DE RESGUARDO Y CONTENCIÓN.</p> <p>Recibida la denuncia, la Dirección deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto del personal universitario, tales como la suspensión de funciones de la persona denunciada, la prohibición de contacto, la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada. Esto se hará por resolución fundada que deberá considerar la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. De la adopción de la medida de resguardo deberá informarse a la Dirección de Personal y a la unidad universitaria correspondiente para efectos de su cumplimiento.</p> <p>En el caso de denuncias en que son parte solo estudiantes, y existiendo situaciones graves y calificadas, la Dirección podrá adoptar mediante resolución fundada una o más medidas de resguardo a favor de la persona denunciante, tales como:</p> <ol style="list-style-type: none">1.- Suspensión transitoria del denunciado de su condición de estudiante2.- Flexibilidad académica para la persona denunciante3.- Cambio de curso o sección del denunciado4.- Suspensión total o parcial de la práctica del denunciado. <p>Las medidas de resguardo serán esencialmente transitorias y no podrán decretarse por un lapso superior a 90 días. Se deberá notificar al Decano o Decana según el caso, para efectos de dar cumplimiento a la medida decretada, como también a la Fiscal o Fiscala a cargo de la investigación.</p>



<p>denunciante, pudiendo dictar, entre otras, la de otorgar apoyo psicológico de la manera más expedita posible, o terapia de autoayuda o reparación; y orientación en la búsqueda de ayuda profesional psicológica, o médica.</p>	<p>En el caso de denuncias que comprendan a estudiantes y personal universitario, y existiendo situaciones graves y calificadas, la Dirección podrá adoptar alguna de las medidas señaladas en los párrafos anteriores, según el caso.</p> <p>Por otra parte, la Dirección podrá adoptar medidas de contención con el objeto de acompañar inicialmente a la persona denunciante, pudiendo dictar, entre otras, la de otorgar apoyo psicológico de la manera más expedita posible, o terapia de autoayuda o reparación; y orientación en la búsqueda de ayuda profesional psicológica, o médica</p>
<p>ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. INICIO DE LA INVESTIGACIÓN, DESIGNACIÓN DEL FISCAL O FISCALA Y NORMAS APLICABLES.</p> <p>11.1. Del inicio de la investigación, designación de Fiscal o Fiscala, e implicancia y recusación.</p> <p>La investigación se inicia con la dictación de la resolución del Rector, Rectora, Decano o Decana que disponga su instrucción, en la cual se deberá, además, designar a la persona que actuará como Fiscal o Fiscala, y que se le notificará por el Secretario o Secretaria General. Copia de la misma resolución se enviará, cuando proceda, a la Federación de Estudiantes del Campus correspondiente para conocimiento. El Fiscal o Fiscala nombrará una persona como Ministro de Fe en la investigación que se encargará del cumplimiento de sus actuaciones.</p> <p>La investigación será llevada en un expediente foliado y con estricta reserva.</p> <p>El Fiscal o Fiscala deberá notificar personalmente o por correo electrónico institucional la resolución que ordenó la instrucción de la investigación a las partes</p>	<p>ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. INICIO DE LA INVESTIGACIÓN, DESIGNACIÓN DEL FISCAL O FISCALA Y NORMAS APLICABLES.</p> <p>11.1. Del inicio de la investigación, designación de Fiscal o Fiscala, e implicancia y recusación.</p> <p>La investigación se inicia con la dictación de la resolución del Rector, Rectora, Decano o Decana que disponga su instrucción, en la cual se deberá, además, designar a la persona que actuará como Fiscal o Fiscala, y que se le notificará por el Secretario o Secretaria General. Copia de la misma resolución se enviará, cuando proceda, a la Federación de Estudiantes del Campus correspondiente para conocimiento. El Fiscal o Fiscala nombrará una persona como Ministro de Fe en la investigación que se encargará del cumplimiento de sus actuaciones.</p> <p>La investigación será llevada en un expediente foliado y con estricta reserva. Sin perjuicio de lo anterior el Fiscal o Fiscala podrá tramitar las investigaciones a su cargo, a través del empleo de medios electrónicos o remotos de comunicación, sea plataforma Teams, vía Zoom, videoconferencia, o cualquier otro que permita acertadamente establecer contacto con las partes involucradas, con testigos que deban o puedan aportar al esclarecimiento de los hechos investigados, y con unidades de esta Universidad u otras instancias</p>



<p>involucradas, dentro del plazo de cinco días, contados desde la notificación que lo designó. Las partes tendrán el plazo de dos días para formular por escrito, causales de implicancia o recusación contra el Fiscal o Fiscalía y Ministro de Fe, las que serán resueltas, en el mismo plazo, por quien los nombró.</p>	<p>públicas o privadas que puedan contar con antecedentes que coadyuven a la comprobación de los mismos. De las declaraciones y antecedentes obtenidos mediante estos medios electrónicos o remotos se deberá dejar constancia en el expediente y tendrán pleno valor para la determinación de los hechos investigados y las eventuales responsabilidades que se determinen.</p> <p>El Fiscal o Fiscalía deberá notificar personalmente o por correo electrónico institucional la resolución que ordenó la instrucción de la investigación a las partes involucradas, dentro del plazo de cinco días, contados desde la notificación que lo designó. Las partes tendrán el plazo de dos días para formular por escrito, causales de implicancia o recusación contra el Fiscal o Fiscalía y Ministro de Fe, las que serán resueltas, en el mismo plazo, por quien los nombró.</p>
<p>ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. INICIO DE LA INVESTIGACIÓN, DESIGNACIÓN DEL FISCAL O FISCALÍA Y NORMAS APLICABLES.</p> <p>11.2 De la etapa indagatoria de la investigación, carácter de ésta, plazo, diligencias, circunstancias agravantes y atenuantes.</p> <p>La etapa indagatoria de la investigación deberá cumplirse en el plazo de 30 días contados desde la fecha de notificación al Fiscal o Fiscalía de la resolución que la ordenó y tendrá el carácter de reservada hasta la fecha de formulación de cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para la o las personas inculpadas o su representante.</p> <p>A solicitud fundada de la persona responsable de la investigación podrá prorrogarse dicho plazo.</p> <p>Dentro de la señalada etapa, se podrá decretar</p>	<p>ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. INICIO DE LA INVESTIGACIÓN, DESIGNACIÓN DEL FISCAL O FISCALÍA Y NORMAS APLICABLES.</p> <p>11.2 De la etapa indagatoria de la investigación, carácter de ésta, plazo, diligencias, circunstancias agravantes y atenuantes.</p> <p>La etapa indagatoria de la investigación deberá cumplirse en el plazo de 60 días contados desde la fecha de notificación al Fiscal o Fiscalía de la resolución que la ordenó y tendrá el carácter de reservada hasta la fecha de formulación de cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para la o las personas inculpadas o su representante.</p> <p>A solicitud fundada de la persona responsable de la investigación podrá prorrogarse dicho plazo.</p> <p>Dentro de la señalada etapa, se podrá decretar cualquier diligencia relacionada con los hechos investigados. Con todo, el Fiscal o Fiscalía deberá siempre oír a la o las personas que denuncian, procurando rescatar las circunstancias de modo,</p>



cualquier diligencia relacionada con los hechos investigados. Con todo, el Fiscal o Fiscalía deberá siempre oír a la o las personas que denuncian, procurando rescatar las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que señale que se cometieron los hechos denunciados, como también hacer lo propio respecto del denunciado.

Toda persona que intervenga de cualquier modo en las actuaciones previstas en este Protocolo debe actuar de buena fe, respetando en todo momento, los principios establecidos en el artículo 3°, procurando colaborar siempre para el establecimiento de los hechos.

Se deberán investigar no sólo los hechos denunciados, sino también aquellas circunstancias eximentes de responsabilidad o que la atenúen o agraven.

Para estos efectos, se consideran agravantes:

- 1.Haber sido objeto de sanción en alguno de los procedimientos universitarios.
- 2.Obrar en los hechos denunciados desde una posición de superioridad jerárquica.
- 3.Ser la víctima una persona con discapacidad, menor de edad, o perteneciente a cualquier grupo sujeto a condición de vulnerabilidad.
- 4.Haber difundido por cualquier medio y sin haber estado autorizado para ello, cualquier antecedente de una investigación.

Se consideran atenuantes:

- 1.Irreprochable conducta anterior.
- 2.Colaboración relevante para el esclarecimiento de los hechos.
- 3.Procurar con celo reparar el mal causado.

tiempo y lugar en que señale que se cometieron los hechos denunciados, como también hacer lo propio respecto del denunciado.

Toda persona que intervenga de cualquier modo en las actuaciones previstas en este Protocolo debe actuar de buena fe, respetando en todo momento, los principios establecidos en el artículo 3°, procurando colaborar siempre para el establecimiento de los hechos.

Se deberán investigar no sólo los hechos denunciados, sino también aquellas circunstancias eximentes de responsabilidad o que la atenúen o agraven.

Para estos efectos, se consideran agravantes:

- 1.Haber sido objeto de sanción en alguno de los procedimientos universitarios.
- 2.Obrar en los hechos denunciados desde una posición de superioridad jerárquica.
- 3.Ser la víctima una persona con discapacidad, menor de edad, o perteneciente a cualquier grupo sujeto a condición de vulnerabilidad.
- 4.Haber difundido por cualquier medio y sin haber estado autorizado para ello, cualquier antecedente de una investigación.

Se consideran atenuantes:

- 1.Irreprochable conducta anterior.
- 2.Colaboración relevante para el esclarecimiento de los hechos.
- 3.Procurar con celo reparar el mal causado.

En caso de infracción al deber de reserva por cualquiera de los intervinientes en los procedimientos de investigación, el infractor podrá ser sancionado con alguna de las sanciones contempladas en el artículo décimo segundo del presente protocolo, para lo cual deberá instruirse una investigación separada dispuesta por la misma autoridad que instruyó el procedimiento en el cual se incurrió en la infracción al deber de reserva. El o la Fiscalía comunicará este hecho a la autoridad respectiva, a efectos de que se instruya dicha investigación separada.



	<p>Una vez iniciada la investigación, y durante todo el desarrollo de la misma, el Fiscal o Fiscala podrá decretar por resolución fundada una o más de las medidas de resguardo enumeradas en el artículo séptimo de este protocolo, debiendo notificarse a la Dirección de Personal o al Decano o Decana respectiva, según el caso, para efectos de dar cumplimiento a la medida decretada. Además, deberá comunicar la resolución a la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual para que efectos de lo dispuesto en el artículo décimo cuarto de este protocolo. Estas medidas sólo podrán decretarse una vez que hayan cesado las medidas de resguardo adoptadas por la Dirección, y su duración no podrá extenderse por más de 60 días.</p>
<p>ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. INICIO DE LA INVESTIGACIÓN, DESIGNACIÓN DEL FISCAL O FISCALA Y NORMAS APLICABLES.</p> <p>11.3 Del cierre de la investigación, sobreseimiento, formulación de cargos, descargos, pruebas e Informe del Fiscal o Fiscala.</p> <p>Concluida la investigación el Fiscal o Fiscala dictará una resolución que declare cerrada la etapa indagatoria y propondrá el sobreseimiento o formulara los cargos que procedan, dentro del plazo de cinco días contados desde su cierre.</p> <p>Si existen antecedentes que lo justifiquen, propondrá el sobreseimiento de la investigación y si éste es aprobado por el Rector, Rectora, Decano o Decana según proceda, se dictará por estos la resolución respectiva, la que tendrá el carácter de resolución de término; si se rechazare dicha proposición, se señalarán sus fundamentos y se devolverá el expediente para que continúe la investigación.</p>	<p>ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. INICIO DE LA INVESTIGACIÓN, DESIGNACIÓN DEL FISCAL O FISCALA Y NORMAS APLICABLES.</p> <p>11.3 Del cierre de la investigación, sobreseimiento, suspensión condicional del procedimiento, formulación de cargos, descargos, pruebas e informe del Fiscal o Fiscala,</p> <p>Concluida la investigación el Fiscal o Fiscala dictará una resolución que declare cerrada la etapa indagatoria y propondrá el sobreseimiento o la suspensión condicional del procedimiento, o formulará los cargos que procedan, dentro del plazo de cinco días contados desde su cierre.</p> <p>Si existen antecedentes que lo justifiquen, propondrá el sobreseimiento de la investigación, el cual deberá ser aprobado por el Rector o Rectora, dictándose la resolución respectiva, la que tendrá el carácter de resolución de término; si se rechazare dicha proposición, se señalarán sus fundamentos y se devolverá el expediente para que continúe la investigación.</p> <p>Luego de cerrada la etapa de investigación el o la Fiscal podrá suspender condicionalmente el</p>



Si el Fiscal o Fiscala encontrare mérito suficiente, procederá a formular cargos a la o las personas inculpadas quienes podrán tomar conocimiento del proceso personalmente o, a través de persona mandataria. El mandato podrá constituirse por documento suscrito ante Notario o por escritura pública o directamente ante el Fiscal o Fiscala.

Los cargos deberán ser precisos, determinados y concretos y habrán de basarse exclusivamente en antecedentes que consten en el proceso, y en ellos se señalará la intervención que les hubiere correspondido a la o las personas inculpadas en los hechos que configuren la conducta reprochable.

La o las personas inculpadas serán notificadas de los cargos y tendrán un plazo de cinco días desde el día siguiente a la fecha de su notificación para presentar sus descargos, que deberán constar por escrito, pudiendo acompañar otros antecedentes.

En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse el citado plazo por el Fiscal o la Fiscala hasta por cinco días, siempre que la prórroga haya sido solicitada por escrito antes del vencimiento del plazo.

De acuerdo a lo solicitado por la o las personas inculpadas, el Fiscal o Fiscala resolverá sobre la admisión de las pruebas ofrecidas y el cumplimiento de las diligencias solicitadas, para lo cual, deberá fijar un periodo probatorio no superior a diez días, notificando de ello a la o las personas inculpadas. Sin embargo, podrá rechazar, mediante resolución fundada, diligencias que no fueren conducentes al esclarecimiento de los hechos.

Lo anterior, es sin perjuicio de las medidas para mejor resolver que disponga el Fiscal o la Fiscala.

procedimiento siempre que se reúnan los requisitos siguientes:

1. Que no se trate de denuncias tipificadas como violencia sexual u acoso sexual.
2. Que el denunciado no tenga otras denuncias o investigaciones en curso por hechos de similares características.
3. Que existan antecedentes dentro de la investigación que permiten presumir fundadamente que el denunciado no ejecutará actos similares en lo sucesivo.
4. Que el denunciado manifieste su conformidad con someterse a una o más de las siguientes condiciones, por un lapso que no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 1 año:
 - 4.1 Prohibición de contacto por cualquier medio sea este presencial o virtual con la persona denunciante;
 - 4.2 Asistencia a talleres de psicoeducación en temas de género, diversidad y relaciones interpersonales a realizarse por la DEGYD.

Transcurrido el plazo de suspensión y habiéndose cumplido las condiciones, el o la Fiscal propondrá al Rector o Rectora el sobreseimiento, debiendo procederse de conformidad a lo dispuesto en el punto 11.3 párrafo segundo. El incumplimiento de una o más condiciones impuestas, reanudará el procedimiento de investigación, debiendo el o la Fiscal formular cargos.

Si el Fiscal o Fiscala encontrare mérito suficiente, procederá a formular cargos a la o las personas inculpadas quienes podrán tomar conocimiento del proceso personalmente o, a través de persona mandataria. El mandato podrá constituirse por documento suscrito ante Notario o por escritura pública o directamente ante el Fiscal o Fiscala.

Los cargos deberán ser precisos, determinados y concretos y habrán de basarse exclusivamente en antecedentes que consten en el proceso, y en ellos se señalará la intervención que les hubiere correspondido a la o las personas inculpadas en los hechos que configuren la conducta reprochable.

La o las personas inculpadas serán notificadas de los



Una vez presentados los descargos, realizadas las diligencias probatorias, o vencido el plazo para presentar los descargos sin que se hayan entregado, previo apercibimiento para que lo haga dentro del plazo de tres días, se tendrá entonces este trámite por evacuado en rebeldía. El Fiscal o Fiscala emitirá un informe, el que deberá evacuarse en el plazo de quince días, contados desde la realización de la última diligencia o del plazo para presentar descargos cuando no se hayan deducido.

El Informe constatará de una exposición de los hechos, las consideraciones de hecho y de derecho y las conclusiones preliminares.

El Informe se notificará a las partes dentro del plazo de dos días de emitido y estas tendrán un plazo de cinco días para formular observaciones. Transcurrido dicho plazo, con o sin observaciones de las partes, el Fiscal o Fiscala evacuará un Informe final que deberá contener una recomendación fundada, no vinculante para el Rector o Rectora, de absolución o de aplicación de una sanción, incluyéndose todos los antecedentes para tal efecto.

cargos y tendrán un plazo de cinco días desde el día siguiente a la fecha de su notificación para presentar sus descargos, que deberán constar por escrito, pudiendo acompañar otros antecedentes.

En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse el citado plazo por el Fiscal o la Fiscala hasta por cinco días, siempre que la prórroga haya sido solicitada por escrito antes del vencimiento del plazo.

De acuerdo a lo solicitado por la o las personas inculpadas, el Fiscal o Fiscala resolverá sobre la admisión de las pruebas ofrecidas y el cumplimiento de las diligencias solicitadas, para lo cual, deberá fijar un periodo probatorio no superior a diez días, notificando de ello a la o las personas inculpadas. Sin embargo, podrá rechazar, mediante resolución fundada, diligencias que no fueren conducentes al esclarecimiento de los hechos.

Lo anterior, es sin perjuicio de las medidas para mejor resolver que disponga el Fiscal o la Fiscala.

Una vez presentados los descargos, realizadas las diligencias probatorias, o vencido el plazo para presentar los descargos sin que se hayan entregado, previo apercibimiento para que lo haga dentro del plazo de tres días, se tendrá entonces este trámite por evacuado en rebeldía. El Fiscal o Fiscala emitirá un informe, el que deberá evacuarse en el plazo de quince días, contados desde la realización de la última diligencia o del plazo para presentar descargos cuando no se hayan deducido.

El Informe constatará de una exposición de los hechos, las consideraciones de hecho y de derecho y las conclusiones preliminares.

El Informe se notificará a las partes dentro del plazo de dos días de emitido y estas tendrán un plazo de cinco días para formular observaciones. Transcurrido dicho plazo, con o sin observaciones de las partes, el Fiscal o Fiscala evacuará un Informe final que deberá contener una recomendación fundada, no vinculante para el Rector o Rectora, de absolución o de aplicación



	de una sanción, incluyéndose todos los antecedentes para tal efecto.
<p>ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. DE LAS SANCIONES.</p> <p>Como consecuencia de la investigación sólo se podrá aplicar una de las siguientes medidas, respetando al efecto el principio de proporcionalidad entre los hechos denunciados, el daño o lesión causada y la sanción prevista.</p> <p>1 Personal Universitario y Prestadores de Servicios de la Universidad de Concepción.</p> <p>a. Amonestación escrita registrada en la Hoja de Vida. b. Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria.</p> <p>Si el Fiscal o Fiscalía estimara que, de acuerdo a los hechos y mérito de la investigación, estos configuraren una de las causales de término del contrato de trabajo, así lo propondrá en el Informe para la resolución que adopte definitivamente el Rector o Rectora.</p> <p>2 Estudiantes.</p> <p>a. Amonestación verbal por parte del Vicedecano o Vicedecana correspondiente. b. Amonestación escrita registrada en hoja de vida. c. Pérdida del derecho a postular y asumir cargos de representación estudiantil por dos años. d. Suspensión de su condición de estudiante un mes a doce meses. e. Pérdida definitiva de su condición de estudiante.</p>	<p>ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. DE LAS SANCIONES.</p> <p>Como consecuencia de la investigación sólo se podrá aplicar una de las siguientes medidas, respetando al efecto el principio de proporcionalidad entre los hechos denunciados, el daño o lesión causada y la sanción prevista.</p> <p>1 Personal Universitario y prestadores de servicios de la Universidad de Concepción.</p> <p>a. Amonestación escrita registrada en la Hoja de Vida. b. Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria. c. La suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de funciones directivas al interior de la Universidad de Concepción. d. La imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios otorgados por la Universidad de Concepción. e. La pérdida de distinciones honoríficas.</p> <p>Si el Fiscal o Fiscalía estimara que, de acuerdo a los hechos y mérito de la investigación, estos configuraren una de las causales de término del contrato de trabajo, así lo propondrá en el Informe para la resolución que adopte definitivamente el Rector o Rectora.</p> <p>2 Estudiantes.</p> <p>a. Amonestación verbal por parte del Vicedecano o Vicedecana correspondiente. b. Amonestación escrita registrada en hoja de vida. c. Pérdida del derecho a postular y asumir cargos de representación estudiantil por dos años. d. Suspensión de su condición de estudiante un mes a doce meses. e. Pérdida definitiva de su condición de estudiante.</p>



<p>La circunstancia que una persona estudiante no disponga de esta calidad al momento de sustanciarse la investigación o a la época de quedar ejecutoriada la resolución sancionatoria definitiva, no será obstáculo para su aplicación efectiva, la que se cumplirá una vez que éste reingrese nuevamente a la Universidad y en el intertanto quedan en suspenso.</p> <p>En los casos que se aplicare alguna de las medidas señaladas a estudiantes, no tendrá derecho a devoluciones por concepto de matrículas o aranceles universitarios que hubieren sido pagados por estos conceptos.</p> <p>La resolución definitiva que se dicte aplicando una medida podrá comprender la participación en talleres de re-socialización conductual en temas de género y relaciones interpersonales.</p> <p>Para el caso que la persona sancionada se encuentra ausente temporalmente por causa justificada, por ejemplo, licencias médicas, permisos, pasantías, la notificación de la resolución que contiene la sanción se practicará una vez terminada dicha ausencia.</p>	<p>f. La imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios otorgados por la Universidad de Concepción.</p> <p>g. La pérdida de distinciones honoríficas.</p> <p>La circunstancia que una persona estudiante no disponga de esta calidad al momento de sustanciarse la investigación o a la época de quedar ejecutoriada la resolución sancionatoria definitiva, no será obstáculo para su aplicación efectiva, la que se cumplirá una vez que éste reingrese nuevamente a la Universidad y en el intertanto quedan en suspenso.</p> <p>En los casos que se aplicare alguna de las medidas señaladas a estudiantes, no tendrá derecho a devoluciones por concepto de matrículas o aranceles universitarios que hubieren sido pagados por estos conceptos.</p> <p>La resolución definitiva que se dicte aplicando una medida podrá comprender la participación en talleres de re-socialización conductual en temas de género y relaciones interpersonales.</p> <p>Para el caso que la persona sancionada se encuentra ausente temporalmente por causa justificada, por ejemplo, licencias médicas, permisos, pasantías, la notificación de la resolución que contiene la sanción se practicará una vez terminada dicha ausencia</p>
<p>ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. DE LAS NOTIFICACIONES Y PLAZOS.</p> <p>Para los efectos de las notificaciones de las resoluciones que procedan de acuerdo a las normas del presente Protocolo, se entenderán como lugares hábiles para efectuarlas, el domicilio particular, el lugar de trabajo o estudio, el correo electrónico institucional o el que fije en su primera comparecencia. Se podrán materializar personalmente, por carta certificada, o por correo electrónico adjuntándose siempre el documento donde conste en forma íntegra o su reproducción también íntegra por el medio electrónico.</p>	<p>ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. DE LAS NOTIFICACIONES Y PLAZOS.</p> <p>Para los efectos de las notificaciones de las resoluciones que procedan de acuerdo a las normas del presente Protocolo, se entenderán como lugares hábiles para efectuarlas, el domicilio particular, el lugar de trabajo o estudio, el correo electrónico institucional o el que fije en su primera comparecencia. Se podrán materializar personalmente, por carta certificada, o por correo electrónico adjuntándose siempre el documento donde conste en forma íntegra o su reproducción también íntegra por el medio electrónico.</p> <p>Los plazos contemplados en los procedimientos a que se refiere el presente Protocolo son de días hábiles</p>



<p>Los plazos contemplados en los procedimientos a que se refiere el presente Protocolo son de días hábiles universitarios, esto es, de lunes a viernes, excluidos los sábados, domingos, festivos, y feriados decretados en la Universidad de Concepción.</p> <p>Para estos efectos, los plazos son de días completos, esto es, de 24 horas y correrán además hasta la medianoche del último día del plazo.</p> <p>Cuando la conciliación e investigación involucre personal sometido al Código del Trabajo, todos los plazos anteriores se reducirán en forma proporcional para cumplir con el plazo de 30 días del artículo 211-C inciso segundo del Código. En estos casos no procederán las prórrogas de plazos contempladas en este Protocolo.</p>	<p>universitarios, esto es, de lunes a viernes, excluidos los sábados, domingos, festivos, y feriados decretados en la Universidad de Concepción.</p> <p>Para estos efectos, los plazos son de días completos, esto es, de 24 horas y correrán además hasta la medianoche del último día del plazo.</p> <p>Toda resolución que ponga término a una investigación deberá ser notificada tanto a la parte denunciante como a la denunciada, por la o el Secretario General de la Universidad, velando siempre por su debida comunicación, de acuerdo a los principios que inspiran las normas del presente protocolo.</p>
<p>ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. ARCHIVO Y CUSTODIA DE LA INVESTIGACIÓN.</p> <p>El archivo y custodia de los expedientes de las investigaciones será responsabilidad de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, sin perjuicio de los antecedentes que se deben remitir a la Oficina de Partes de la Universidad de Concepción.</p>	<p>ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. ARCHIVO Y CUSTODIA DE LA INVESTIGACIÓN.</p> <p>El archivo y custodia de los expedientes de las investigaciones será responsabilidad de la Fiscalía especializada en género, sin perjuicio de que la Contraloría Universitaria deberá llevar un registro de las sanciones aplicadas y de las medidas adoptadas durante el desarrollo de las investigaciones, debiendo informar semestralmente a la comunidad universitaria un resumen de tales sanciones y medidas, así como la manera en que ellas se han cumplido.</p> <p>Para los efectos de este protocolo se entenderá como Fiscalía especializada en género la unidad dependiente de Contraloría integrada por profesionales debidamente capacitados en derechos humanos y perspectiva de género, la que gozará de autonomía e independencia para el desarrollo de sus funciones.</p>