

MODELO DE INVESTIGACIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN SOBRE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

UNIVERSIDAD DE O'HIGGINS
2022

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. MODELO INVESTIGACIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN.....	4
III. LOS PRINCIPIOS DE MODELO Y QUE IMPREGNAN TODOS LOS PROCESOS DE INVESTIGACIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN.....	5
IV. CONDUCTAS DENUNCIABLES	6
V. GRUPO OBJETIVO DEL MODELO DE INVESTIGACIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN	9
VI. INTERVINIENTES DEL PROCESO	9
VII. ¿QUIÉNES PUEDEN DENUNCIAR?.....	11
VIII. ¿ANTE QUIÉN SE DEBE PRESENTAR LA DENUNCIA?.....	11
IX. FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDADES AL MOMENTO DE RECIBIR LA DENUNCIA.....	11
X. CONTENIDOS Y FORMAS DE LA DENUNCIA.....	12
XI. MEDIDAS DE RESGUARDO Y PROTECCIÓN.....	13
XII. ETAPAS DEL PROCESO DE DENUNCIA.....	14
XIII. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS EN EL PROCESO	16
XIV. SANCIONES QUE ARRIESGAN LAS PERSONAS EN CALIDAD DE DENUNCIADO/A INVOLUCRADAS/OS EN EL PROCESO	17
XV. AGRAVANTES EN EL PROCESO	18
XVI. ATENUANTES EN EL PROCESO	19
XVII. MEDIDAS DE REPARACIÓN CONTENIDAS EN ESTE MODELO	19

I. INTRODUCCIÓN

Desde La Universidad de O'Higgins se reconoce la obligación de cimentar un ambiente libre de cualquier manifestación de violencia de género, sexismo y de discriminaciones sexo genéricas. Es por ello, que a lo largo de nuestra historia institucional se ha manifestado este compromiso, entre otras cosas, a través de la creación de la Dirección de Equidad de Género y Diversidades, organismo que comenzó en el año 2019 a desarrollar estrategias para el abordaje de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación arbitraria en el contexto universitario, la creación de la Política de equidad e igualdad de género de la universidad, así también incluyendo La Igualdad y la Equidad de Género en el Plan de Desarrollo Estratégico 2021-2025 de la UOH.

El Modelo de investigación, sanción y reparación tiene como objetivo el establecimiento de un sistema que permita investigar, sancionar y reparar los hechos de violencia de género y discriminaciones sexo genéricas en base a procesos internos de la universidad de O'Higgins sustentados en la Política de Igualdad e Equidad de Género de la UOH, en los principios del debido proceso, enfoque de Derechos Humanos y perspectiva de género, que permitan resguardar los derechos fundamentales de todas las personas y sancionar conductas vulneradoras.

Para la construcción de dicho modelo la Universidad de O'Higgins creó la **COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN EN TEMAS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO UOH**, esta surgió ante la necesidad cumplir con las exigencias de Ley 21.369. Estuvo orientada a que los miembros de la comunidad universitaria pudieran participar, ya sea estudiantes, docentes, funcionarios y personal de colaboración, cualquiera sea su modalidad contractual. La elaboración del modelo de investigación fue el resultado de jornadas participativas de discusión y exposición donde las decisiones fueron tomadas a través de la mayoría absoluta de sus participantes.

Este modelo tiene dos momentos de trabajo, uno en el año 2020 y otro en el 2022, para ambas instancias se generaron espacios de trabajo multiestamental donde cada integrante de la comisión en ambas ocasiones fue elegido por su estamento para

representarles, su labor luego de cada sesión fue el de difundir a sus respectivas áreas todos los temas tratados en cada sesión, realizar intervenciones y propuestas.

La metodología del trabajo fue expositiva, participativa con toma de acuerdos. En cada sesión se reflexionó y discutió sobre temas específicos del modelo de investigación, sanción y reparación. Los y las participantes evaluaron y enviaron a sus estamentos los acuerdos, retroalimentando, posteriormente, con sugerencias o comentarios de las actas. Todo lo anterior con el objetivo de nutrir la construcción del modelo de investigación, sanción y reparación.

II. MODELO INVESTIGACIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN

Además de ser un requerimiento especial de la ley 21.369, todas y todos los miembros de la comunidad universitaria tienen derecho a gozar de una convivencia sana, que garantice un ambiente de trabajo y estudio digno de respeto. Mediante este modelo se busca, por una parte, regular el procedimiento a través del cual se conocerán las denuncias sobre hechos que constituyan acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, ocurridos en la Universidad de O'Higgins o en instancias vinculadas o coordinadas por esta y, por otra parte, se busca sancionar las conductas que causan desmedro y reparar aquellas a las personas afectadas.

Desde el año 2020 la Universidad de O'Higgins cuenta con un protocolo de ACTUACIÓN FRENTE A DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO; publicado bajo RESOLUCIÓN EXENTA N° 833 donde se modificó el protocolo anterior y en su segunda etapa en el año 2022 donde se crea el modelo para unir y profundizar en acciones de investigación, sanción y preparación. En ambas etapas existió un trabajo en conjunto con los distintos estamentos, para de esta manera escuchar y satisfacer inquietudes tanto de las y los estudiantes como de funcionarios, funcionarias, docentes y académicos y académicas.

CONTENIDOS DEL MODELO DE INVESTIGACIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN

- ✓ Procedimientos de denuncia e investigación.
- ✓ Definición de conductas constitutivas de acoso, violencia y discriminación.
- ✓ Órganos con competencia especial.
- ✓ Protección a las víctimas.
- ✓ Tratamiento reservado de la investigación.

III. LOS PRINCIPIOS DE MODELO Y QUE IMPREGNAN TODOS LOS PROCESOS DE INVESTIGACIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN

A lo largo de todo el procedimiento se deberán respetar los siguientes principios:

- **Confidencialidad:** todas las actuaciones del proceso deberán ser secretas. es deber del denunciante, de las personas afectadas, testigos, investigados y demás personas que colaboren en el proceso, guardar la debida reserva de los hechos.
- **Respeto:** todas las partes deberán ser tratadas con respeto y consideración para el resguardo de sus derechos.
- **Protección:** durante todo el procedimiento, se procurará adoptar las medidas de resguardo y protección necesarias a favor de las personas afectadas.
- **Imparcialidad:** durante de todo el proceso se otorgará un tratamiento igualitario, justo, libre de sesgos y prejuicios para las personas involucradas en el proceso.
- **Celeridad:** todo el proceso administrativo se llevará adelante en el menor tiempo posible, evitando demoras innecesarias en su tramitación.
- **Presunción de inocencia:** desde el inicio del procedimiento administrativo, toda persona denunciada e investigada será considerada y tratada como inocente, hasta la resolución que le declare como responsable de una falta administrativa.
- **Debido proceso:** todo el procedimiento deberá seguirse por medio de un proceso racional y lógico, previamente establecido, el que deberá llevarse a cabo de manera justa y no podrá ser alterado si no es por expresa disposición vigente al momento de su realización.
- **Principio de probidad:** dar cumplimiento a este principio implica una conducta funcionaria moralmente intachable y una entrega honesta y leal al desempeño de

su cargo, con preeminencia del interés público sobre el particular, especialmente del fiscal e investigador, como de las demás personas que intervengan en el proceso.

- **Reparación integral:** la responsabilidad por las propias actuaciones, deriva en la necesidad de reparación de las formas que corresponda, poniendo a disposición por parte de la institución todos los medios de que disponga y que sean necesarios para dar soporte y con la finalidad de conseguir el cese de la victimización, de tal forma de restaurar no sólo a la víctima sino también contribuir a conservar el ideal de justicia que debe primar en las relaciones entre todas y todos los miembros de nuestra comunidad universitaria.

IV. CONDUCTAS DENUNCIABLES

El modelo establece un protocolo, el cual define que son denunciables aquellas conductas constitutivas de **acoso sexual, violencias de género y discriminación arbitraria** cometidas por miembros de la comunidad universitaria, por hechos ocurridos dentro de la universidad o bien fuera de ella, siempre y cuando se trate de actividades convocadas por la Universidad o en instancias coordinadas por la misma.

Definiciones del Modelo

Las definiciones del modelo se han establecido de acuerdo al trabajo participativo multiestamental realizado en el año 2020 en la discusión y creación del PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, en donde se debatieron el contenido de dichas definiciones. Se entenderá por:

a) Acoso sexual

Se entiende por tal cualquier acción o toda 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. Ejemplos de aquello sin que esta enumeración signifique taxativa son:



b) Actos de discriminación arbitraria.

Entendiéndose por tal todas las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de nacionalidad, raza, color, etnia, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad,

ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, exclusión o restricción basada en el sexo, orientación sexual identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo, educación y la ocupación. Como por ejemplo que una mujer fuera despedida por el hecho de estar embarazada; que a una mujer no le aumenten el sueldo argumentando que es menos productiva por tener hijos/as; que a una persona se le despida por identidad de género u orientación sexual; que aun estudiante no le permitan acceder a una carrera por su identidad de género u orientación sexual; que a un estudiante o funcionario/a no le asignen los mismo beneficios debido a su identidad de género u orientación sexual; entre otros.

c) Violencia sexual

Sin perjuicio de las definiciones legales, se entiende por tal todo comportamiento o interacción de connotación sexual, no consensuada, que vulnere la integridad física o psicológica de una persona, o que atente contra su vida. Para este modelo serán considerados violencia sexual:

- **Agresión sexual**

Sin perjuicio de las definiciones legales, se entiende por tal al uso de la fuerza física, la amenaza de la fuerza física o cualquier otra forma de coacción, para la obtención de cualquier tipo de interacción sexual no consentida por la otra persona.

- **Hostigamiento sexual**

Sin perjuicio de las definiciones legales, se entiende por tal a los comportamientos (virtuales, presenciales u otros) expresados en la realización de invitaciones o insinuaciones de carácter sexual insistentemente no correspondidos; la presión para aceptar tales invitaciones o insinuaciones; la atención o amabilidad vinculada a un interés sexual previamente manifestado y no correspondido; la invasión del espacio personal por medio de expresiones o aproximaciones físicas, tocaciones o caricias que generan

incomodidad en quien las reciba; el involucramiento en conversaciones de tipo sexual no deseadas o consentidas; las descalificaciones, insultos, bromas, comentarios y burlas de carácter sexual, en contexto público o privado, sea laboral o académico.

- **Violencia de género**

Sin perjuicio de las definiciones legales, se entiende por tal, cualquier acción o conducta, basada en su género y/o identidad de género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona tanto en el ámbito público como en el privado.

V. GRUPO OBJETIVO DEL MODELO DE INVESTIGACIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN

Este modelo es aplicable a toda la comunidad universitaria y a terceros que mantengan vínculo con la institución a través de contratos de trabajo, de prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación o bajo cualquier otro instrumento celebrado por la UOH, es decir:

- ✓ Funcionarios de planta, a contrata y honorarios.
- ✓ Estudiantes.
- ✓ Docentes.
- ✓ Ayudantes.
- ✓ Académicos.
- ✓ Prestadores de servicios.

VI. INTERVINIENTES DEL PROCESO

a) Afectado/a: Persona que ha sufrido directamente los presuntos actos de acoso sexual, de violencia y discriminación de género; y acoso laboral o discriminación arbitraria, y en definitiva todas aquellas conductas lesivas contenidas en el presente protocolo, sea o no denunciante.

b) Víctima: Persona que ha sufrido directamente los actos de acoso sexual, de violencia y discriminación de género; y acoso laboral o discriminación arbitraria, y en

definitiva todas aquellas conductas lesivas contenidas en el presente protocolo, sea o no denunciante, una vez acreditados los hechos denunciados en los procedimientos correspondientes.

c) Denunciante: Persona que presenta la denuncia por los hechos previstos en el protocolo, pudiendo tratarse de personas directamente afectadas por estos hechos o bien una tercera persona que tome conocimiento de los hechos.

d) Denunciado/a: Sujeto pasivo en quién recae la denuncia y que es sindicado/a como presunto/a autor/a de las conductas reguladas en este modelo.

e) Dirección de Equidad de Género y Diversidades: Será la encargada de recibir las denuncias. Deberá realizar la primera acogida, brindar orientación al afectado/a y/o denunciante, asimismo deberá poner la denuncia en conocimiento de la autoridad correspondiente, poniendo todos los antecedentes a su disposición. En caso que los hechos denunciados puedan revestir el carácter de delito, se tendrán que remitir los antecedentes al ministerio Público.

f) Autoridad con potestad disciplinaria: Corresponde a la autoridad con competencia para ordenar la instrucción de proceso disciplinario y/o sancionatorio, tramitarlo y de resolver las materias reguladas en el modelo.

g) Fiscal o investigador/a: Funcionario/a responsable de conocer los casos de acoso sexual, violencia y discriminación de género; quien deberá estar capacitado/a en derechos humanos y perspectiva de género. Será el/la encargado/a de dirigir la investigación dentro de un proceso administrativo disciplinario, podrá decretar todas las diligencias que sean necesarias para lograr el esclarecimiento de los hechos y tiene la obligación de otorgar resguardo a la víctima debiendo adoptar las medidas necesarias al caso.

h) Actuario/a: Funcionario/a encargado/a de actuar como ministro de fe, certificar y autorizar la firma del fiscal en los procesos administrativos que corresponda, debiendo asistir todas las diligencias y actuaciones que se desarrollen dentro del proceso.

VII. ¿QUIÉNES PUEDEN DENUNCIAR?

La **persona afectada**, es decir, quien ha sufrido directamente los actos de **acoso sexual, violencias de género y discriminación arbitraria**. También puede denunciar un **tercero** que haya presenciado o tenga conocimiento de los hechos por cualquier medio.

Cabe destacar que, para cursar la denuncia se necesita la aprobación y posterior ratificación de la persona afectada.

VIII. ¿ANTE QUIÉN SE DEBE PRESENTAR LA DENUNCIA?

La denuncia deberá presentarse ante la Dirección de Equidad de Género y Diversidades, quienes brindarán orientación sobre el proceso, procurando la confidencialidad del relato y el debido resguardo y contención a la persona afectada.

La Dirección de Equidad de Género y Diversidades se encargará de derivar la denuncia a la Dirección Jurídica para su tramitación. La Dirección de Equidad de Género y Diversidades no formará parte de la investigación, sin perjuicio de las acciones de apoyo, orientación, resguardo y contención para las personas afectadas.

IX. FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDADES AL MOMENTO DE RECIBIR LA DENUNCIA

- a) Recepcionar todas las denuncias sobre presunto acoso sexual, violencia y discriminación de género, que sean presentadas por cualquier miembro de la comunidad universitaria.
- b) Brindará orientación al afectado/a denunciante pudiendo adoptar medidas de contención y acompañamiento, podrá sugerir medios de reparación y de asistencia a las víctimas y denunciados/as, en el caso de tratarse de estudiantes se podrá recurrir a la Dirección de Asuntos Estudiantiles y tratándose de funcionarios a la

Dirección de Gestión de Personas. Podrá proponer la adopción de medidas de resguardo a favor de afectados/as y testigos.

- c) Realizar acciones de difusión y promoción del procedimiento de denuncia de acoso sexual, violencia y discriminación de género, mediante cualquier acción que logre dar a conocer a todos los miembros de la comunidad universitaria el contenido de este modelo y sus modificaciones.
- d) Contribuir a la prevención de conductas reguladas en este modelo, a través de un plan de acción bianual que contenga, campañas de educación, difusión y sensibilización y otros, con la finalidad de transversalizar el enfoque de género en la institución y promover una sana convivencia y desalentar este tipo de conductas.
- e) Derivar la denuncia a la autoridad correspondiente (Dirección Jurídica/Rector).

X. CONTENIDOS Y FORMAS DE LA DENUNCIA

La denuncia se puede formular de manera verbal, escrita o a través de medios electrónicos, en todos casos esta deberá contener:

- Individualización de la persona afectada y/o denunciante, indicando carrera o cargo en el cual se desempeña en caso de tratarse de funcionarios o funcionarias.
- La individualización de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos de los que se trata la denuncia, indicando lugar, fecha y hora aproximada.
- Fijar forma de notificación indicando número telefónico y correo electrónico.
- Fecha y firma del denunciante. Si éste no pudiere firmar, lo hará un tercero al que autorice el denunciante.

Se podrá realizar la denuncia por MEDIOS ELECTRÓNICOS, debiendo completar el **formulario dispuesto en la página web institucional** o presentando la denuncia a través de al correo electrónico oficina.equidad.genero@uoh.cl cumpliendo con las mismas formalidades de la denuncia escrita.

También se puede hacer una denuncia VERBAL ante la Dirección de Equidad de Género y Diversidades en la que se levantará un acta que contenga todos los requisitos de una denuncia escrita.

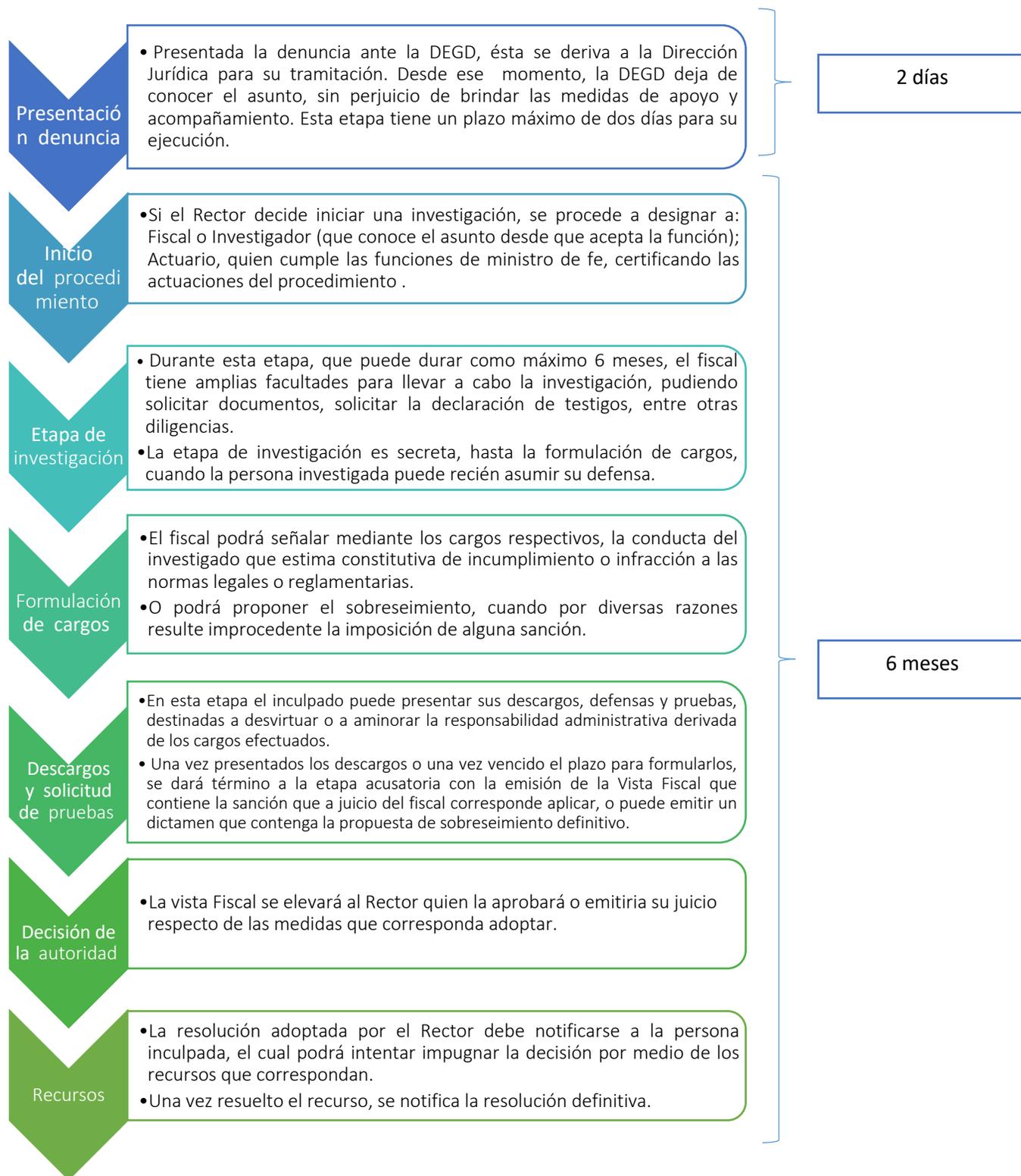
XI. MEDIDAS DE RESGUARDO Y PROTECCIÓN

Son aquellas medidas que se pueden tomar para resguardar a las personas afectadas o para salvaguardar el éxito de la investigación. Pueden ser adoptadas en cualquier momento, incluso sin haberse ordenado la instrucción del procedimiento administrativo, siempre que existiesen elementos de juicio suficientes y motivos fundados para ello.

Antes de dar inicio a la investigación estas pueden ser solicitadas por la Dirección de Equidad de Género y Diversidades a petición de la persona afectada ante la autoridad correspondiente, quien dispondrá su aplicación en caso de ser necesario. Una vez iniciada la investigación, será el fiscal o investigador quien dispondrá estas medidas. Algunas de estas medidas son:

- Separación de espacios físicos de los involucrados.
- Cambios de asignatura o cursos.
- Redistribución de horarios.

XII. ETAPAS DEL PROCESO DE DENUNCIA



Proceso de la denuncia



XIII. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS EN EL PROCESO

Se deberá considerar especialmente para las **personas afectadas** los siguientes derechos:

- A presentar denuncia.
- A la confidencialidad del relato y ser tratado con respeto.
- A que se evite la Re-victimización, intentando impedir la reiteración innecesaria del relato.
- Solicitar medidas de resguardo y protección.
- Recibir información sobre la decisión de inicio de procedimiento administrativo o de desestimación de este.
- Solicitar asesoría u orientación respecto al proceso y solicitar ayuda psicológica en caso de ser necesario.

Se deberá considerar para las **personas denunciadas** los siguientes derechos:

- A la confidencialidad y ser tratado con respeto durante todo el proceso.
- A recibir orientación respecto del proceso y solicitar ayuda psicológica en caso de ser necesario.
- A ser tratado como inocente hasta que no se determine su responsabilidad en los hechos denunciados.
- A solicitar información respecto de la investigación una vez que se levanten cargos en su contra.
- A realizar descargos, defensas y presentar pruebas, destinadas a desvirtuar o a aminorar la responsabilidad administrativa.
- A presentar los recursos que contempla la ley.

XIV. SANCIONES QUE ARRIESGAN LAS PERSONAS EN CALIDAD DE DENUNCIADO/A INVOLUCRADAS/OS EN EL PROCESO

ESTUDIANTES

En el caso de determinarse la infracción a las normas establecidas en el protocolo o a la normativa interna se podrá aplicar a los y las estudiantes las siguientes sanciones:

- Disculpas públicas.
- Prohibición de realizar ayudantías, en sus distintas categorías.
- Prohibición a acceder a becas laborales y de movilidad.
- Prohibición de postularse a cargos de representación estudiantil y académica
- Suspensión temporal de participación en toda la actividad universitaria, desde un día hasta por un periodo académico.
- Cancelación de la matrícula vigente y prohibición de matricularse en el periodo académico siguiente.
- Cancelación de la matrícula vigente y prohibición de matricularse de dos a tres periodos académicos siguiente.
- Expulsión de la universidad, con prohibición definitiva.

FUNCIONARIOS/FUNCIONARIAS

En el caso de determinarse la infracción a las normas establecidas en el protocolo o a la normativa interna se podrá aplicar a las funcionarias y funcionarios las siguientes sanciones:

- Disculpas públicas.
- Prohibición de postularse a cargos de representación.
- prohibición de promoción en los cargos.
- prohibición a acceder a beneficios institucionales extraordinarios (movilidad).
- La pérdida de distinciones honoríficas.
- Censura.
- Multa.
- Suspensión

- Destitución

COLABORADORES/AS A HONORARIOS

En el caso de determinarse la infracción a las normas establecidas en el protocolo o a la normativa interna se podrá aplicar a las y los colaboradores a honorarios las siguientes sanciones:

- Disculpas públicas.
- Amonestación verbal o escrita.
- Término anticipado de la del contrato.
- Prohibición de nuevas contrataciones.

XV. AGRAVANTES EN EL PROCESO

Dentro del protocolo se establecieron las siguientes agravantes:

- Que los/las investigados/as sea reincidentes en conductas reguladas por este protocolo.
- La existencia de una relación de poder-subordinación entre las partes.
- La realización de actos intimidatorios o coacciones durante el procedimiento, tanto respecto de la víctima como de los testigos y demás intervinientes en el mismo.
- Incumplimiento del/la investigado/a en las medidas de resguardo que se le impongan respecto de la víctima.
- Que el/la afectado/a tenga alguna discapacidad física o mental, o que este bajo la influencia del alcohol o alguna sustancia lícita o ilícita que le dificulte o inhabilite en la toma de decisiones de manera consciente.
- Denuncia Maliciosa: Si durante la investigación se constatare que el hecho denunciado es falso o se realizó de manera maliciosa, con el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado/a, se aplicará la normativa reglamentaria y legal que corresponda al objeto de sancionar este hecho.

XVI. ATENUANTES EN EL PROCESO

Dentro del protocolo se establecieron las siguientes atenuantes:

- Colaboración sustancial con el esclarecimiento de los hechos.
- Reparación diligente del mal causado o de las consecuencias que de este se derivan.
- La confesión de los hechos que originaron el procedimiento.

XVII. MEDIDAS DE REPARACIÓN CONTENIDAS EN ESTE MODELO

La Universidad de O'Higgins adoptara medidas tendientes a reparar a las víctimas e integrar a la comunidad universitaria al agresor cuando la situación lo amerite. Dichas medidas versaran sobre la "Atención Post-Evento", Restitución, Rehabilitación, Satisfacción, Garantías de no repetición y prohibición de represalias hacia los intervinientes del proceso.

- **ATENCIÓN POST EVENTO:** Se entenderá como la reparación que comienza desde que se recibe la denuncia o solicitud de atención y se traduce en la entrega de información clara sobre los posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia a nivel institucional o ante la justicia para aquellos casos que constituyen faltas o delitos.
- **RESTITUCIÓN:** Son las medidas que tienen por objetivo restablecer la situación en la que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, violencia de género y/o discriminación, es decir que retome sus actividades de la manera más similar posible a su situación original.
- **REHABILITACIÓN:** Radica en la atención para la restitución de las condiciones físicas, psicológicas y/o sociales de la víctima. La institución va a proveer este servicio, para que la víctima sea atendida por especialistas en salud sexual, psicológica y física.
- **SATISFACCIÓN:** Son todas las medidas tendientes a mitigar el dolor o sufrimiento de la víctima es el restablecimiento de su dignidad, a través de la

difusión de la verdad sobre lo sucedido, especialmente en casos de connotación pública, y la entrega de disculpas escritas, privadas o públicas, de parte de la persona agresora.

- **GARANTÍAS DE NO REPETICIÓN:** Se entenderá por tal a las medidas que implementará la universidad de O'Higgins con el fin de garantizar que no se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencias de género y discriminaciones ya sea en relación a la persona agresora en particular, o de modo preventivo en toda la institución.