



Reglamento especial de investigación y sanción frente a conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género

Universidad Católica Silva Henríquez

* Índice

Preámbulo	3
Título I: Disposiciones generales	4
Título II: Definiciones de acoso sexual, violencia de género y discriminación de género	6
Título III: Unidades responsables del presente procedimiento	7
Título IV: La denuncia	10
Título V: Procedimiento de investigación	12
Título VI: De las sanciones	19
Título VII: Circunstancias atenuantes y agravantes	22
Título VIII: Recurso de reposición y apelación en subsidio	24
Título IX: Medidas de apoyo, protección y de reparación	25
Título X: Disposiciones generales aplicables al procedimiento	26
Título XI: Disposiciones transitorias	28

septiembre, 2022

Reglamento especial de investigación y sanción frente a conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género

Universidad Católica Silva Henríquez

Preámbulo

La Universidad Católica Silva Henríquez es una Institución cuya Comunidad Universitaria se encuentra integrada por estudiantes, académicos y personal de gestión, además de personas que realizan funciones relacionadas a la institución, derivando por ello relaciones de convivencia dentro de uno o más grupos. En ese sentido, la Universidad busca que las personas se relacionen en un ambiente amable, seguro y de respeto, potenciado por el carisma salesiano, procurando garantizar que los miembros de la comunidad puedan desenvolverse de forma libre e igualitaria, en espacios que permitan el desarrollo y el respeto a la dignidad e integridad del otro u otra. Es por ello, que la Universidad rechaza la vulneración de los derechos fundamentales como también aquellas conductas contrarias a estos, tales como el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, siendo un deber de la Universidad adoptar las medidas para prevenir, investigar, sancionar y erradicar dichas conductas, procurando la protección, apoyo y reparación de las víctimas.

El presente Reglamento tiene por finalidad disponer de un procedimiento de investigación y sanción frente a las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Junto con lo anterior, el Protocolo de Actuación frente a actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género definirá las medidas de protección, apoyo y reparación para las víctimas, con el propósito de que los miembros de la comunidad puedan desempeñarse en espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.



ARTÍCULO 1º. Ámbito de aplicación

El presente procedimiento establece las normas que regulan la investigación y sanción de conductas, comportamientos o situaciones que sean realizadas, y que tengan como destinatarios a quienes cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración o gestión, investigación o cualquier otra función relacionada con la Universidad.

La potestad de la Universidad de investigar y sancionar de conformidad al presente procedimiento, se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad o por personas vinculadas a ella de conformidad a lo dispuesto en el inciso anterior, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el desarrollo de los fines y propósitos la Universidad⁽¹⁾.

Si la situación de acoso sexual, violencia o discriminación de género, ocurriera entre personas que se encuentran vinculadas mediante un contrato de trabajo con la Universidad, se aplicará el procedimiento contenido en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, si ambos tuvieren dicha calidad⁽²⁾.

Sin perjuicio de la atribución de la Universidad para actuar de oficio, la facultad de denunciar los hechos que pudieran constituir acoso sexual, violencia o discriminación de género caducará transcurridos dos años desde su ocurrencia, lo que podrá constituir objeto de la investigación, si al momento de la denuncia no es posible de ser establecido.

1. Artículo segundo inciso tercero y final de la Ley N°21.369, <http://bcn.cl/2rhez>

2. Oficio Circular N°0001 Superintendencia de Educación Superior.

ARTÍCULO 2°. Principios y derechos

Este procedimiento se regirá por los principios de proporcionalidad, igualdad, no discriminación, protección de la víctima, prohibición de revictimización, celeridad, imparcialidad, confidencialidad y de reserva de la denuncia. Respecto al principio de confidencialidad se velará por la reserva de la identidad de las personas que intervengan en el procedimiento; sin perjuicio que la ley, los tribunales de justicia o el Ministerio Público requieran determinada información.

En cuanto al principio de prohibición de revictimización, se deberá evitar la exposición reiterada e injustificada de la víctima a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos en la investigación.

Durante el procedimiento se velará por la presunción de inocencia, mientras no se haya dictado una resolución firme que sancione a la persona como responsable de alguna de las infracciones señaladas en el presente reglamento, como también por el derecho a un debido proceso, el cual consiste en contar con un fiscal imparcial, con una investigación objetiva, a ser oído, presentar pruebas y alegaciones; y, a deducir el recurso de reposición y apelación subsidiaria que el presente procedimiento establece.

Agotados todos los recursos del presente procedimiento, se entenderá que la resolución que sanciona o absuelve ha quedado firme o ejecutoriada.





Título II

Definiciones de acoso sexual, violencia de género y discriminación de género

ARTÍCULO 3°. Definiciones

Para los efectos de este procedimiento y, sin perjuicio de lo establecido en el Código del Trabajo, el Código Penal y otras leyes especiales, así como en el Reglamento de Convivencia y Responsabilidad Universitaria y en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, se entenderá por los siguientes conceptos:

- a) **Acoso sexual⁽³⁾**. Se entenderá por acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.
- b) **Violencia de género⁽⁴⁾**. Se entenderá por violencia de género cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual, la identidad de género o la expresión de género de la persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.
- c) **Discriminación de género⁽⁵⁾**. Se entenderá por discriminación de género toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual, la identidad de género o la expresión de género, de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

3. Oficio Circular N°0001 Superintendencia de Educación Superior.

4. Oficio Circular N°0001 Superintendencia de Educación Superior.

5. Oficio Circular N°0001 Superintendencia de Educación Superior.

Las conductas anteriores podrán ser categorizadas como leves, moderadas o graves, de conformidad al contexto en el que se hayan verificado, la afectación y daño causado a la víctima, y todo otro antecedente relacionado a la razonabilidad y proporcionalidad de la conducta lesiva, teniendo como criterio orientador en esta categorización, los pronunciamientos que al respecto se hayan emitido por la autoridad competente.

En relación con las conductas que sean constitutivas de acoso sexual debidamente establecidas, serán categorizadas como faltas graves.



Título III

Unidades responsables del presente procedimiento

ARTÍCULO 4°.

Las unidades competentes para recibir denuncias, instruir el procedimiento de investigación y sanción, y para conocer del recurso de reposición y apelación, son las siguientes:

- a) Oficina de Género y Diversidad.** La Oficina de Género y Diversidad es una de las unidades encargadas de recibir las denuncias presentadas por las víctimas, como también de orientar y brindar apoyo a las o los afectados.
- b) Abogado Fiscal.** El(la) Abogado Fiscal, es el(la) encargado(a) de instruir el procedimiento de investigación sobre denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género, recabando la máxima información posible sobre los hechos denunciados, formular cargos, recibir pruebas, proponer sanciones y medidas de apoyo en los casos que corresponda. Se encuentra facultado(a) para citar y recibir declaraciones de cualquier miembro de la comunidad educativa.
- c) Tribunal de Género.** El Tribunal de Género será el encargado de conocer la denuncia y determinar su admisibilidad o rechazo, debiendo proceder de conformidad con lo que establece el artículo doce del presente procedimiento. Será el encargado de confirmar o rechazar la propuesta de absolución o sanción que proponga el abogado o abogada Fiscal al término de la investigación.

d) Tribunal de Apelación de Género. Este tribunal, será el encargado de conocer y resolver el recurso de apelación presentado por cualquiera de las partes, confirmando o modificando la resolución recurrida que hubiere sido dictada por el Tribunal de Género.

Las personas que integran las unidades mencionadas, así como los y las miembros de los tribunales, deberán ser capacitadas en derechos humanos y perspectiva de género.

ARTÍCULO 5°.

Los integrantes del Tribunal de Género y del Tribunal de Apelación de Género, estarán integrados de la forma siguiente:

1. Un(a) representante de los académicos(as) de planta ordinaria de conformidad con el Reglamento respectivo.
2. Un(a) representante del personal de gestión de la Universidad.
3. Un(a) representante de las y los estudiantes de pregrado, que tenga la calidad de estudiante regular, de conformidad al Reglamento del Estudiante de Pregrado.
4. Además:
 - * En el caso del Tribunal de Género, este será integrado por el Asesor(a) Jurídico(a), quien lo presidirá y tendrá voto dirimente en caso de empate.
 - * En el caso del Tribunal de Apelación de Género, este será integrado además de los integrantes indicados en los numerales 1 a 3 precedentes, por el Secretario(a) General, quien presidirá el tribunal y tendrá voto dirimente en caso de empate.

ARTICULO 6°. Mecanismos de designación de los integrantes del Tribunal de Género y Tribunal de Apelación de Género y quórum para sesionar y adoptar resoluciones

Mediante sorteo público realizado por el Secretario General, previamente anunciado mediante los mecanismos establecidos por la Universidad, se procederá a la determinación de los representantes en calidad de titular, señalados en el artículo anterior, y dos suplentes por cada uno de ellos, quienes integrarán en caso de ausencia o imposibilidad del titular.

Para ser designado representante de los académicos conforme a lo establecido en el número 1. del artículo anterior, se requiere ser académico de planta ordinaria de la Universidad, no ejercer cargos directivos en la Universidad, o en asociaciones gremiales o agrupaciones de personal de la misma, y tener una antigüedad mínima de tres años en la Universidad.

Para ser representante del personal de gestión conforme a lo establecido en el número 2. del artículo anterior, se requiere contar con una antigüedad mínima de tres años en la Universidad con contrato de trabajo indefinido y no ejercer cargos directivos en la Universidad o en asociaciones o agrupaciones del personal.

Para ser representante de los estudiantes conforme a lo establecido en el número 3. del artículo anterior, se debe ostentar la calidad de estudiante regular. Corresponde esta calidad quien cumpla los requisitos establecidos por el artículo 2° del Reglamento del Estudiante de Pregrado.

El sorteo señalado en el presente artículo se realizará al inicio del año académico. El Secretario General solicitará a la Dirección de Gestión de Personas y a la Secretaría de Estudios, las nóminas de quienes cumplan los requisitos establecidos precedentemente.

Para los efectos de sesionar y adoptar acuerdos, deberán concurrir siempre a lo menos tres de los integrantes en ambos tribunales, con la necesaria asistencia del Asesor(a) Jurídico(a) o el Secretario(a) General, según sea el caso. Ambos tribunales serán convocados a sesionar por quien los presida.



Título IV

La denuncia

ARTÍCULO 7°. La denuncia

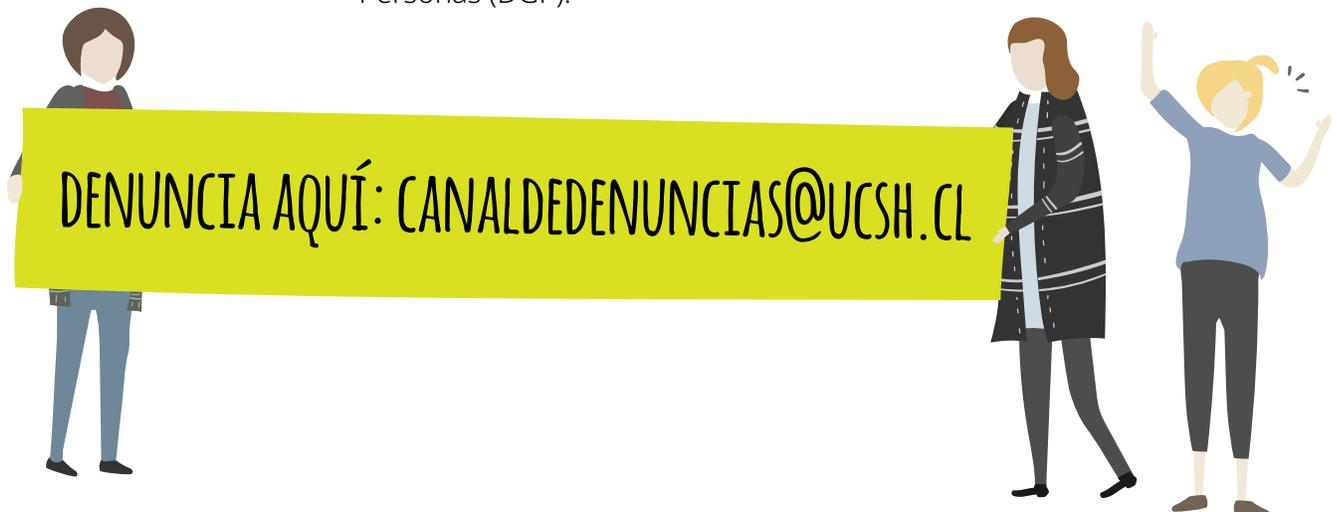
La denuncia es la notificación verbal o escrita que realiza la víctima a la Universidad, o de un tercero perteneciente a la comunidad, de que se ha cometido, a su juicio, una conducta constitutiva de acoso sexual, de violencia y/o discriminación de género.

En aquellos casos en que la denuncia sea interpuesta por un tercero deberá ser ratificada por la o las víctimas con el objeto de dar curso progresivo a ella. En caso de que la víctima no ratifique, ello no implicará la preclusión de la acción de denuncia, la que caducará conforme a las reglas establecidas en el presente reglamento.

ARTÍCULO 8°. Formas de presentar una denuncia

La denuncia puede ser presentada ante cualquiera de las siguientes vías, a elección de él o la denunciante, a través de las siguientes modalidades:

- 1. Si es escrita:** debe ser enviada al correo electrónico canaldedenuncias@ucsh.cl.
- 2. Si es verbal:** puede ser presentada en la Oficina de Género y Diversidad, Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE) o la Dirección de Gestión de Personas (DGP).



ARTÍCULO 9°. Contenido de la denuncia

1. Si la denuncia se formula por escrito deberá indicar, a lo menos, lo siguiente:
 - * Individualización del denunciante: nombres y apellidos, cédula de identidad, calidad en que forma parte de la Comunidad Universitaria y la unidad o dependencia a la que pertenezca, en los casos que correspondan.
 - * Individualización de la víctima, para el caso que fuera distinta al denunciante: nombres y apellidos, cédula de identidad, calidad en que forma parte de la Comunidad Universitaria y la unidad o dependencia a la que pertenezca, en los casos que correspondan.
 - * Correo electrónico para efecto de notificaciones y comunicaciones.
 - * Individualización del denunciado: nombre, rol o cargo que ocupa en la Universidad y la unidad o dependencia a la que pertenezca, en caso de contar con dicha información.
 - * Fecha, hora y lugar en que ocurrieron los hechos denunciados.
 - * Narración detallada de los hechos constitutivos de infracción.
 - * Individualización de las personas que lo hubieran presenciado o que tuvieran noticia de los hechos, de ser posible.
 - * Señalar y adjuntar pruebas, si las hubiere.
2. Si la denuncia es verbal, la dependencia que hubiere tomado conocimiento de los hechos deberá levantar un acta que contemple los antecedentes mínimos requeridos para la denuncia escrita y deberá firmarla junto con la víctima o denunciante. En caso de realizarse la denuncia de forma verbal, deberá preferirse como medio para su realización la videograbación, a menos que la víctima o denunciante manifieste su voluntad en sentido contrario.

En ningún caso se dará curso a una denuncia anónima o interpuesta por un tercero ajeno a la comunidad.

No se dará curso a las denuncias que no contengan, a lo menos, los requisitos señalados para la denuncia escrita.

ARTÍCULO 10°.

Adicionalmente a lo establecido en el presente título, la Universidad podrá siempre iniciar procesos de investigación de oficio, cuando tenga antecedentes que, a su juicio, pudieran ser constitutivos de algunas de las conductas cuya prevención, investigación y sanción son objeto del presente reglamento.



Título V

Procedimiento de investigación

ARTÍCULO 11°. Recepción de la denuncia

Presentada la denuncia, la Oficina de Género y Diversidad, DGP o DAE, dentro del plazo de tres días hábiles siguientes contados desde la interposición de la denuncia, comunicará la denuncia y los antecedentes respectivos a quien presida el Tribunal de Género.

ARTÍCULO 12°. Admisibilidad de la denuncia

El Tribunal de Género tendrá un plazo de **cinco días hábiles** para reunirse y evaluar la admisibilidad de la denuncia, pudiendo solicitar mayores antecedentes a la Oficina de Género y Diversidad, DAE o DGP y adoptará una de las siguientes acciones:

- a) Declarar la denuncia admisible y ordenar la instrucción de un procedimiento de investigación, cuando la gravedad de los hechos denunciados así lo aconseje, designando un Abogado(a) Fiscal que realice la instrucción de la investigación. A su vez, deberá adoptar las medidas de apoyo y protección que estime pertinentes y que permitan garantizar los derechos de la víctima, las que se encuentran establecidas en el Título IX y explicitadas en el Protocolo de Actuación frente a actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género.



- b)** Proponer tanto al denunciante como al denunciado la realización de medidas reparatorias por parte del agresor(a), las cuales se encuentran reguladas en el Protocolo de Actuación frente a actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- c)** Desestimar la denuncia, cuando:
 - 1.** Resulte evidente que los hechos denunciados no son constitutivos de acoso sexual, violencia o discriminación de género,
 - 2.** El denunciante ha perdido la calidad de estudiante conforme al artículo 2° del Reglamento del Estudiante de Pregrado; o,

En el caso de que la víctima sea un académico o personal de gestión, la denuncia y su procedimiento se registrará por el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

La decisión de desestimación deberá ser fundada mediante la resolución respectiva y ser notificada a la o el denunciante. Respecto de ella, procederá el recurso de reconsideración el que deberá presentarse en el plazo de 5 días hábiles contados desde la fecha de la notificación ante el mismo Tribunal.

La decisión de proponer medidas reparatorias no impide al Tribunal de Género ordenar la instrucción de un procedimiento de investigación, si denunciante y denunciado no consienten en su implementación.

Una vez decretado el procedimiento de investigación por el Tribunal de Género, la víctima y el denunciado serán notificados conforme al artículo 36°.

ARTÍCULO 13°. Inicio de la investigación

El o la Fiscal dentro del plazo de tres días hábiles, deberá aceptar el cargo o manifestar si le afecta alguna causal de implicancia, según establece el artículo catorce siguiente. Luego de aceptar su designación podrá nombrar un actuario, como ministro de fe de sus actuaciones.

ARTÍCULO 14°. Implicancias

Las personas citadas a declarar ante él o la fiscal en calidad de denunciante o denunciado, podrán formular causales de implicancia contra el fiscal y/o el actuario, las que serán conocidas y resueltas por el Tribunal de Género. Podrán ejercer el derecho anterior, si aconteciere alguna de las situaciones indicadas en los artículos siguientes en cualquier momento del proceso.

ARTÍCULO 15°. Causales de implicancia

Todo interviniente en el procedimiento puede impugnar a él o la fiscal, su actuario o un integrante del Tribunal de Género o el Tribunal de Apelación de Género, conforme a las causales de implicancia que, para los efectos señalados en el artículo anterior, son solo las siguientes:

- a) Tener interés directo o indirecto en los hechos que se investigan;
- b) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los denunciados; y
- c) Tener parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado y de afinidad hasta el segundo, inclusive, o de adopción con alguno de los involucrados.

Una vez formulada la implicancia, el o la implicada dejará de intervenir, salvo en lo relativo a actividades que no puedan paralizarse sin comprometer el éxito de la investigación, en el caso de él o la fiscal y/o su actuario(a). La solicitud de implicancia será resuelta en el plazo de cinco días hábiles por el Tribunal de Género, sin participación del posible implicado(a), período en que se suspenderá el plazo de investigación.

Solo en caso de ser acogida la causal alegada, se designará un nuevo fiscal y/o actuario(a) o se reemplazará al integrante de uno de los Tribunales. El rechazo de la causal no admite ulterior recurso.

ARTÍCULO 16°.

El (la) fiscal tendrá amplias facultades para el cumplimiento de su encargo y todo miembro de la Comunidad Universitaria estará obligado a prestar la colaboración que se le solicite.

ARTÍCULO 17°. Declaraciones

El (la) fiscal podrá decretar las citaciones a declarar que estime pertinentes, las que podrán verificarse de manera presencial o a través de plataforma virtual, siempre y cuando pueda garantizarse el respeto al principio de confidencialidad de la investigación. Cualquiera sea la modalidad, deberá dejarse constancia de ello.

La comparecencia de la víctima solo se decretará cuando sea estrictamente necesario o por la ocurrencia de nuevos hechos. La comparecencia del denunciado y testigos es obligatoria. En caso de no comparecencia injustificada o por negativa del denunciado, la investigación continuará en su rebeldía, hasta su conclusión. La no comparecencia y la falta a la verdad en este procedimiento, se considerará como una falta grave a las obligaciones funcionarias o estudiantiles, según establecen los reglamentos y procedimientos respectivos.

ARTÍCULO 18°.

Se contará con un expediente del procedimiento, el cual estará compuesto por la denuncia, declaraciones, diligencias, documentos y cualquier otro registro que se acompañe. El procedimiento de investigación se llevará foliado en números y se formará con todas las declaraciones y actuaciones, a medida que vayan sucediendo y con todos los documentos que se acompañen. Las actuaciones que se realicen deberán llevar la firma del fiscal y su actuario(a), en el caso que este último hubiere sido designado.

ARTÍCULO 19°. Cierre de la investigación

El procedimiento de investigación de los hechos deberá realizarse en el plazo máximo de veinte días hábiles, contados desde la última notificación de la víctima y el denunciado, previa aceptación por parte del fiscal del cargo, al término de los cuales se declarará cerrada la investigación y se formularán cargos a él o los involucrados o se propondrá el sobreseimiento al Tribunal de Género, para lo cual tendrá un plazo de cinco días hábiles, contados desde el término del plazo anterior.

ARTÍCULO 20°. Reserva

Durante el presente procedimiento, se mantendrá en reserva el contenido de la denuncia hasta el cierre de la investigación, de tal forma que tanto denunciante como denunciado podrán tener acceso a las piezas de la investigación solo a partir del momento en que se comuniquen la decisión de formular cargos.

ARTÍCULO 21°. Defensa y alegaciones

El involucrado será notificado de la resolución que formula cargos y tendrá un plazo de diez días hábiles contado desde la fecha de notificación de éstos, para presentar sus descargos, incluyendo en dicho plazo la entrega de prueba documental u otro antecedente que considere relevante.

Si el denunciado solicitare rendir prueba testimonial al momento de presentar sus descargos, el o la fiscal señalará un día y hora para tal efecto, fecha que no podrá exceder de cinco días hábiles desde la presentación de los descargos.

En el escrito de descargos el denunciado podrá indicar un nuevo correo electrónico para que se realicen las notificaciones a que haya lugar en el procedimiento.

Artículo 22°. Informe del Fiscal

Una vez presentados los descargos, vencido el plazo para dicho trámite o rendida la prueba él o la fiscal tendrá un plazo de cinco días hábiles para evacuar su informe, el cual deberá contener:

- a) Individualización de el o los denunciados.
- b) Relación detallada de los hechos investigados.
- c) Relación de las pruebas recibidas.
- d) Resumen de las alegaciones realizadas por las partes.
- e) Medios por los cuales se han establecido o probados los hechos, en cuya valoración se emplearán las reglas de la sana crítica.
- f) Participación y responsabilidad que corresponda al denunciado, con indicación de las conductas probadas, la categorización de su gravedad y las circunstancias atenuantes o agravantes que concurren.
- g) Conclusiones conforme al mérito de los antecedentes reunidos.
- h) Propuesta de resolución para el caso concreto, en orden a sancionar o absolver y medidas reparatorias que proponga, en los casos que corresponda.

ARTÍCULO 23°. Sobreseimiento

El o la Fiscal podrá proponer en su informe al Tribunal de Género el sobreseimiento definitivo de la causa:

- a) Cuando del mérito de los antecedentes aparezca que los hechos investigados no constituyen conductas de acoso sexual, violencia o discriminación de género.
- b) Cuando aparezca claramente establecida la inocencia de quienes fueron sujeto de la investigación en calidad de denunciado(a).

El Tribunal de Género podrá aprobar la propuesta de sobreseimiento o rechazarla. En el primer caso, se pondrá término al procedimiento. En caso de rechazarlo, indicará nuevas diligencias a realizar por el o la Fiscal en un plazo que no podrá exceder de cinco días hábiles para la entrega del nuevo informe fiscal de que trata el artículo 22°.

ARTICULO 24°. Resolución definitiva

Recibido el informe del fiscal, el Tribunal de Género que ordenó la investigación tendrá un plazo de cinco días hábiles para resolver respecto del informe y sus antecedentes, pudiendo al cabo de este plazo ratificar, modificar las sanciones o medidas propuestas por el o la fiscal, o absolver, dictando una resolución en dicho sentido.

ARTÍCULO 25°. Contenido de la resolución definitiva

La resolución definitiva deberá contener las siguientes menciones:

- a) Relación de los hechos denunciados.
- b) Prueba rendida, la que se apreciará conforme a las reglas de la sana crítica.
- c) Resumen de las alegaciones planteadas por las partes.
- d) Informe y propuesta del fiscal.
- e) Consideraciones y fundamentos que determinan la decisión.
- f) La decisión adoptada por el Tribunal de Género.
- g) La sanción aplicable, en caso de que proceda.

La resolución definitiva será comunicada al Fiscal quien notificará a las partes, denunciante y denunciado, al correo electrónico que consta en el procedimiento.





Título VI

De las sanciones

ARTÍCULO 26°. Sanciones

En atención a la gravedad de los hechos acreditados, a las circunstancias agravantes y atenuantes de responsabilidad, las sanciones que corresponde aplicar al autor(a) de los hechos constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, debidamente comprobados durante la investigación, son las siguientes:

1. Si es estudiante:

- a) Amonestación por escrito, la que se dejará constancia en la hoja de vida del estudiante.
- b) Matrícula sujeta al cumplimiento de las condiciones que en la resolución fundada fije el Tribunal de Género por un lapso entre uno a dos semestres académicos, como, por ejemplo: asistencia a programas de reeducación para quien haya cometido la conducta de acoso, violencia o discriminación de género, trabajos comunitarios vinculados al respeto a los derechos humanos con perspectiva de género. En el evento que el estudiante no dé cumplimiento a las medidas señaladas en el periodo por el cual fueron decretadas, podrá dictarse una resolución que aplique algunas de las otras medidas o sanciones comprendidas en el presente numeral.
- c) Pérdida temporal o permanente de todo o parte de cualquier ayuda financiera con que la Universidad haya favorecido al estudiante.
- d) Suspensión de la calidad de estudiante por uno o dos semestres académicos, de la que se dejará constancia en la hoja de vida.
- e) Expulsión de la Universidad.

Solo en caso de infracciones de carácter leves, será aplicable la medida de la letra a) precedente.

Las sanciones contenidas en las letras c), d) o e) podrán aplicarse en caso de infracciones moderadas o graves.

2. Si es académico o personal de gestión:

- a) Amonestación escrita, que quedará en la hoja de vida.
- b) Terminación del contrato de trabajo, en conformidad al artículo 160 del Código del Trabajo.
- c) Término del contrato de prestación de servicios a honorarios de acuerdo a la legislación vigente, en los casos que correspondiere.

Solo en caso de infracciones de carácter leves, será aplicable la medida de la letra a) precedente.

Las sanciones contenidas en las letras b) y c) podrán ser aplicadas en caso de infracciones moderadas o graves.

Para el caso en que la situación de acoso, violencia o discriminación de género haya acontecido entre dos personas que tienen contratos de trabajo con la Universidad, se podrán aplicar además las sanciones contenidas en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad.

3. Si es una persona que desarrolla funciones relacionadas con la Universidad:

- a) Amonestación escrita, solo frente a situaciones de carácter leve o moderado.
- b) Término del contrato o vínculo comercial con el empleador, celebrado con la Universidad cualquiera sea su naturaleza u objetivo, frente a conductas graves.

Se entenderá por desarrollo de funciones relacionadas con la Universidad, la prestación de servicios personales o en nombre de terceros, de manera permanente o esporádica, continuas o discontinuas a la institución y que son necesarias para el cumplimiento de sus objetivos.

Si la denuncia afectare a quien se desempeña bajo cualquier modalidad o vínculo jurídico con empresas que prestan servicios para la Universidad, esta organización deberá instruir los procedimientos de investigación, sanción y reparación que contemple su normativa interna. Si se negare de manera injustificada a instruir dicho procedimiento o a aplicar las medidas que correspondiere, la Universidad podrá aplicar la sanción establecida en la letra b) precedente, sin perjuicio de las medidas de apoyo y protección que se estimen oportunas.



ARTÍCULO 27°.

Para determinar la sanción aplicable, el Tribunal de Género deberá ponderar la gravedad de los hechos, las circunstancias atenuantes y agravantes que concurren, la existencia de proporcionalidad entre el daño causado y la sanción aplicada, cautelando los principios contenidos en el artículo segundo del presente Reglamento. Igual consideración deberá realizar el o la fiscal a cargo de la investigación en la formulación de su propuesta.

La existencia de una o más circunstancias tanto atenuantes como agravantes pueden modificar, a juicio del o la fiscal como de los Tribunales respectivos, la ponderación de la gravedad de la conducta.



Título VII

Circunstancias atenuantes y agravantes

ARTÍCULO 28°. Circunstancias atenuantes y agravantes

Las sanciones se aplicarán en atención a la gravedad de la conducta desplegada, la que podrá ser agravada o atenuada si concurrieren una o más de las siguientes circunstancias atenuantes o agravantes de responsabilidad.

ARTÍCULO 29°.

Serán consideradas como circunstancias atenuantes:

1. Si la conducta anterior a los hechos del infractor ha sido irreprochable.
2. Si ha procurado con celo reparar el mal causado o impedir sus ulteriores perniciosas consecuencias.
3. Si pudiendo eludir su responsabilidad, se ha denunciado o reconocido su participación en la conducta denunciada.
4. Si ha colaborado de manera sustancial en el esclarecimiento de los hechos.
5. Cualquier otra circunstancia que concorra en cada caso y amerite una disminución de la gravedad de la conducta.



ARTÍCULO 30º.

Serán consideradas como agravantes:

1. Abusar el denunciado de la superioridad de su condición o de sus fuerzas, en términos que la víctima no pudiera defenderse.
2. Cometer la infracción con abuso de confianza.
3. Cometer la infracción con ocasión de cualquier situación de alteración del orden público o de confusión generalizada.
4. Ejecutarlo con auxilio de personas que aseguren o proporcionen la impunidad.
5. Cometer la infracción mientras cumple una sanción previamente establecida conforme a este procedimiento.
6. Haber sido sancionado anteriormente por este tipo de conductas u otras, consideradas como faltas en el Reglamento de Responsabilidad y Convivencia Universitaria o El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
7. Usar en beneficio propio o de terceros la información reservada o privilegiada a que se tuviere acceso en razón de la función que se desempeñe en la comunidad universitaria.
8. La existencia de más de una víctima.
9. Vulnerar las medidas de protección decretadas en favor de la víctima durante el procedimiento.
10. Aprovecharse de una situación de vulnerabilidad de la víctima, producida por la conducta de otra persona sancionada en virtud del presente reglamento.
11. La existencia de una relación de jerarquía académica o administrativa entre las partes o de otra naturaleza en que exista asimetría de poder entre denunciante y denunciado.
12. La realización de actos intimidatorios o coacciones durante el procedimiento, tanto respecto de la víctima como de los demás intervinientes en el mismo.
13. Que la víctima se encuentre con discapacidad física o mental.



Título VIII

Recurso de reposición y apelación en subsidio

ARTÍCULO 31°.

Notificada la resolución dictada por el Tribunal de Género, las partes tendrán el plazo de cinco días hábiles contados desde su notificación para presentar un recurso de reposición el que además podrá considerar simultáneamente el recurso de apelación en subsidio. Dicho recurso se presenta ante el Tribunal de Género que ordenó el procedimiento de investigación, al correo electrónico secretariageneralucsh@ucsh.cl.

El Tribunal de Género tendrá un plazo de cinco días hábiles para resolver la reposición.

En caso de rechazar la reposición total o parcialmente, si se dedujo apelación en subsidio, el Tribunal de Género dispondrá que el expediente sea elevado al Tribunal de Apelación de Género, el que podrá confirmar la resolución recurrida o dictar una resolución de reemplazo.

La última resolución que adopte decisión sobre el caso tendrá el carácter de definitiva. Corresponderá a quien presida el Tribunal de Género, notificar a los intervinientes en el proceso, así como a las Unidades Académicas y de Gestión de la Universidad que deban darle ejecución.



Título IX

Medidas de apoyo, protección y de reparación

ARTÍCULO 32°. Medidas de apoyo

Durante el procedimiento de denuncia e investigación se implementarán medidas de apoyo tanto para las víctimas como también para la comunidad educativa, afectada por los hechos denunciados, todas las cuales se encuentran contenidas en el Protocolo de actuación frente a actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

ARTÍCULO 33°. Medidas de Protección

En cualquier etapa del procedimiento de oficio, o a petición de parte, se podrá disponer de medidas, dirigidas a proteger y a velar por la seguridad de la víctima para que pueda desempeñarse en espacios libres de violencia y discriminación de género y/o asegurar los resultados de la investigación, todas las cuales se encuentran contenidas en el Protocolo de actuación frente a actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Con carácter cautelar y durante la sustanciación de la investigación, ellas podrán ser dispuestas por el o la Fiscal.

ARTÍCULO 34°. Medidas de reparación

Las medidas de reparación tienen por finalidad minimizar los impactos de las conductas denunciadas permitiendo el restablecimiento de los derechos afectados, las cuales podrán ser decretadas por los Tribunales que crea este Reglamento, pudiendo ser desestimadas por la víctima. Dichas medidas se encuentran contenidas en el Protocolo de actuación frente a actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género.



Título X

Disposiciones generales aplicables al procedimiento

ARTÍCULO 35°. Desistimiento

El desistimiento de la denuncia inhibirá el desarrollo del procedimiento solo si es realizado por parte de la víctima, poniendo fin a la investigación que se hubiere iniciado y a las medidas de protección que se hubieren decretado. Sin perjuicio de ello, el Tribunal de Género podrá mantener las medidas de apoyo que sean concordadas con la víctima.

ARTÍCULO 36°. Notificaciones

La primera notificación del procedimiento al denunciado se realizará de manera presencial o por carta certificada según domicilio registrado en la Universidad. En el caso de la víctima, será dirigida al correo electrónico informado al momento de presentación de la denuncia. El resto de las actuaciones que se realicen y que requieran notificación, se realizarán al correo electrónico que haya sido indicado por la parte respectiva o a aquel que la Universidad mantenga en sus registros.

El denunciado se entenderá notificado para todos los efectos legales al tercer día de la entrega de la oficina de correo de la carta certificada, en caso de que se hubiere notificado a través de este mecanismo.

ARTÍCULO 37°. Denuncia de mala fe, datos o declaraciones falsas

Se podrá aplicar a los responsables, alguna de las sanciones establecidas en el presente reglamento o en otro cuando correspondiere, si el Tribunal de Género concluye que la denuncia ha sido falsa, relativa a hechos inexistentes o infundados o presentada con mala fe o con ánimo deliberado perjudicar la imagen y la reputación del (la) denunciado(a). En su calificación, se regirán por lo dispuesto en el artículo 3° inciso segundo.

ARTÍCULO 38°.

En aquellas conductas denunciadas que pudieran ser constitutivas de los delitos sexuales tipificados en la legislación pertinente, se aplicará lo dispuesto en el Reglamento de Convivencia y Responsabilidad Universitaria, Reglamento del Académico o Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad. Sin perjuicio de ello, el Tribunal de Género aportará todos los antecedentes que tenga en su poder a las autoridades universitarias pertinentes y dispondrá las medidas de apoyo correspondiente y que se encuentran señaladas en el presente procedimiento a favor de él o la víctima.

Sin importar el estado de avance del procedimiento, cuando los hechos denunciados pudieren importar la perpetración de estos u otros delitos, el o la Fiscal deberá denunciar ante el Ministerio Público, según lo dispuesto en el artículo 175 letra e) del Código Procesal Penal.

ARTÍCULO 39°. Plazos

Para los efectos de este Reglamento, los plazos serán siempre individuales y de días hábiles. No se considerarán hábiles los días sábados, domingos ni festivos.

ARTÍCULO 40°. Acumulación de denuncias

Durante el procedimiento, hasta antes del informe del fiscal, tendrá lugar de oficio o a petición de alguno de los intervinientes, la acumulación de los procesos que se lleven separadamente, siempre que los hechos que se denuncian o las personas involucradas sean las mismas. De dicha decisión se dará traslado a las partes para que manifiesten en el plazo de tres días su parecer.

Evacuado el traslado mencionado, el Tribunal de Género resolverá en el plazo de tres días hábiles. Se suspenderá la prosecución de los procedimientos hasta la resolución por parte del Tribunal de Género, a excepción de las medidas adoptadas, las que se mantendrán en caso de que correspondan. En caso de acceder a la acumulación, el procedimiento más reciente se acumulará al más antiguo, continuando con el(la) fiscal asignado(a). La resolución del Tribunal de Género que acceda o rechace la acumulación deberá ser fundada.



Título XI

Disposiciones transitorias

Artículo Primero Transitorio

El presente Reglamento será aplicable para investigar hechos constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación de género entre los miembros de la Comunidad Universitaria, cometidos con posterioridad a la entrada en vigencia de esta normativa; sin perjuicio de las medidas de protección y de apoyo en aquellos casos calificados, en que la denuncia se realice después de la entrada en vigencia de este procedimiento, pero respecto a hechos acaecidos antes de este.

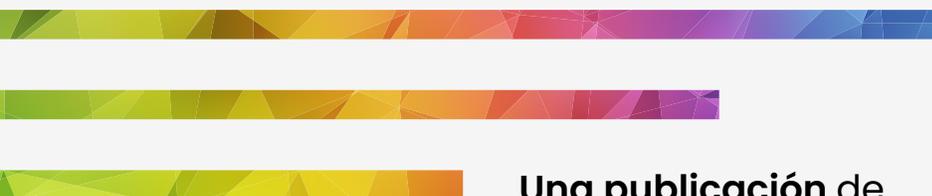
Las disposiciones de este reglamento entrarán en vigor el día 15 de septiembre de 2022.

Artículo Segundo Transitorio

Durante el año académico 2022, el sorteo señalado en el artículo 6° se realizará una vez promulgado y publicado el presente reglamento por Resolución de Rectoría. Los integrantes designados, ejercerán sus funciones hasta que se designe a los nuevos integrantes.”.



La Secretaría General, adoptará las medidas necesarias para la correcta ejecución del presente Reglamento.



Una publicación de

OFICINA DE 
**Género y
Diversidad**
UCSH

 Universidad
Católica
**Silva
Henríquez**