




Universidad
Católica

**Silva
Henríquez**



**REGLAMENTO ESPECIAL DE
INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN FRENTE
A CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL,
VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE
GÉNERO**

RESOLUCIÓN N°2024/038

MAT: Promulga texto refundido, coordinado y sistematizado del Reglamento Especial de Investigación y Sanción frente a conductas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.

Santiago, 17 de octubre de 2024.-

VISTOS:

Lo establecido en los Estatutos Generales de la Universidad; lo dispuesto en los artículos 6° y 8° del Reglamento Orgánico de la Universidad, la Resolución de Presidencia N°2021/002 sobre nombramiento del Rector, lo dispuesto por la Ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, junto a la Circular N°001/2023 de la Superintendencia de Educación Superior, que actualiza Circular N°001/2022 que interpreta la Ley N°21.369; las Resoluciones de Rectoría N°2022/074 que Promulga la Política de Igualdad de Género y Diversidad; N°2022/033 sobre nombramiento del Secretario General, y

CONSIDERANDO:

1. Que durante el presente año se ha realizado una evaluación de la aplicación del Reglamento Especial de Investigación y Sanción frente a conductas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, por medio de un trabajo coordinado por la Oficina de Género y Diversidad, con participación de académicos, estudiantes y trabajadores de la Universidad.
2. Que, la Comisión ad hoc, presentó una propuesta al Rector, que contiene ajustes y mejoras, basadas en la práctica y en aspectos solicitados por estudiantes y trabajadores.
3. Que, en atención a lo anterior, la propuesta de Reglamento Especial de Investigación y Sanción frente a conductas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género fue deliberada y aprobada por el Consejo Universitario, en sesión realizada con esta fecha.

RESUELVO:

PRIMERO: Promúlguese a contar de esta fecha el texto refundido, coordinado y sistematizado del “Reglamento Especial de Investigación y Sanción frente a conductas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género”, cuyo texto es el siguiente:

REGLAMENTO ESPECIAL DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN FRENTE A CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

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 quienes integran 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.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1°.- 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 pregrado, postgrado o educación continua, desarrollen funciones de docencia, administración o gestión, investigación o cualquier otra función relacionada con la Universidad, incluidas las personas que desarrollan labores o prestan servicios externalizados, personalmente o por medio de una tercera persona, bajo régimen de contrato de naturaleza civil o comercial.

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, siempre que actúen en nombre de la Institución, de conformidad a lo dispuesto en el inciso anterior, ocurran o no en espacios académicos o de investigación. En tal sentido, también se aplicará cuando las situaciones ocurran fuera del espacio académico o de investigación, pero afecten el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Universidad, o creen un entorno humillante u hostil en ella.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 En aquellos casos en que la parte denunciante se encuentre en la calidad señalada, y la parte denunciada sea estudiante, situación que se enmarca en lo dispuesto por el artículo 2° inciso segundo literal c) del Código del Trabajo, se resguardará en el procedimiento investigativo laboral el cumplimiento de las garantías mínimas que establece el presente Reglamento, conforme al artículo 6° literal a) de la Ley N°21.369, y se efectuarán los mecanismos de coordinación respectivos que permitan evitar decisiones contradictorias en las conclusiones de ambos procedimientos. En todo lo que no sea aplicable o no esté regulado en la referida normativa, se aplicará el presente Reglamento.

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.

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.

ARTÍCULO 2º.- Principios y derechos. Este procedimiento se regirá por los principios sobre perspectiva de género, 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, conforme a la Ley N°19.628 u otra que en el futuro la reemplace o complemente.

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 una o 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 3º.- 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 sexual³. 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. Se considerarán ejemplos no taxativos de acoso sexual, las siguientes acciones o conductas, tales como:

- Gestos o miradas persistentes, lascivas u obscenas de carácter sexual.
- Emitir sonidos, suspiros, silbidos con connotación sexual.
- Comentarios relativos al cuerpo, apariencia o vestimenta de una persona, de carácter sexual.
- Realizar contacto físico (manoseos, toqueteos, apretones, roces, abrazos, caricias, besos en la boca o cuello, entre otros) que tengan un carácter sexual.
- Llevar a cabo acercamientos inapropiados, arrinconamientos o persecuciones, con connotación sexual.
- Propositiones con insinuaciones sexuales.
- Creación de ambientes o utilización de lenguaje de tipo sexual u obsceno, chistes o bromas inapropiadas.
- Formular exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona.
- Efectuar promesas de trato preferencial u ofrecimiento de beneficios o ventajas respecto de la situación de trabajo, estudio o cualquier otro ámbito, en relación a la universidad, a cambio de favores o actividades de connotación sexual.
- Amenazar a la persona afectada, ante la no aceptación de propuestas sexuales.

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

b) Violencia de género⁴. Se entenderá por violencia de género cualquier acción o conducta, basada en el género, 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. Se considerarán ejemplos no taxativos de violencia de género, motivada en los términos recién señalados, las siguientes acciones o conductas, tales como:

- Violación.
- Abusar sexualmente.
- Intento frustrado de mantener relaciones sexuales de manera forzada o no consentida.
- Amenazar o intimidar en razón de su género, sexo, la orientación sexual, la identidad sexual, la identidad de género o la expresión de género.
- Agredir físicamente (patear, cachetear, empujar, golpear, pellizcar, arañar, etc.)
- Destruir artículos personales de la persona en razón de su género, sexo, la orientación sexual, la identidad sexual, la identidad de género o la expresión de género.
- Proferir comentarios o preguntas, en forma despectiva u ofensiva, respecto al género, sexo, la orientación sexual, la identidad sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona.
- Criticar, humillar o ridiculizar públicamente a una persona basada en su género, sexo, orientación sexual, identidad sexual, identidad de género o expresión de género.
- Insultar o descalificar aludiendo al género, sexo, la orientación sexual, la identidad sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona.
- Desacreditar o tratar a una persona como inferior en consideración a su género, sexo, orientación sexual, identidad sexual, identidad de género o la expresión de género de una persona.
- Dirigirse hacia una persona con gestos, miradas, sonidos u otros como una expresión de menosprecio basadas en su género, sexo, orientación sexual, identidad sexual, identidad de género o expresión de género.
- Realizar bromas hirientes, burlarse o reírse de una persona aludiendo a su género, sexo, orientación sexual, identidad sexual, identidad de género o expresión de género.
- Ignorar el nombre social (reconocido por la Universidad) de una persona, de forma deliberada y maliciosa.

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

c) Discriminación de género⁵. Se entenderá por discriminación de género toda distinción, exclusión o restricción, basada en el género, 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 que se encuentran consagrados en la Constitución y en los tratados internacionales ratificados por Chile. Se considerarán ejemplos no taxativos de discriminación de género, motivada en los términos recién señalados, las siguientes acciones o conductas, tales como:

- Incurrir en actos de exclusión, privación, negación o aislamiento, de carácter arbitrario, que dificulten el desarrollo de actividades laborales o estudiantiles basadas en el género, sexo, la orientación sexual, la identidad sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona. –
- Impedir a una persona el participar en la toma de decisiones que corresponda a su posición o cargo al interior de la Universidad, basadas en su género, sexo, orientación sexual, identidad sexual, identidad de género o expresión de género.
- Adoptar decisiones basadas en prejuicios de género en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de la persona.
- Efectuar control o fiscalización arbitraria y recurrente a una persona aludiendo a su género, sexo, orientación sexual, identidad sexual, identidad de género o expresión de género.

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.

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

TÍTULO III

UNIDADES RESPONSABLES DEL PRESENTE PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 4º.- 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 realizar la primera acogida, recibir las denuncias presentadas por las víctimas, como también de orientar, brindar apoyo, ofrecer medidas de carácter preventivo a la persona afectada. y coordinar la adopción de medidas de protección al recepcionar la denuncia.
- b) Fiscal.** El(la) 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 catorce 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, deberán ser capacitadas en derechos humanos y perspectiva de género por la Universidad.

Las personas que intervienen en el procedimiento tienen un deber de confidencialidad respecto de los asuntos que conozca con motivo del presente Reglamento, que implica el deber de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que

accedan o conozcan, por situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género; sin perjuicio de la información que podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia u organismos externos competentes en el ejercicio de sus funciones. Para el resguardo de la confidencialidad, quienes participen en las distintas etapas del procedimiento deberán firmar una declaración de deber de confidencialidad, que constará en el expediente. Quien infrinja dicho deber, será sancionado conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Universidad o el Reglamento de Convivencia y Responsabilidad Universitaria, según corresponda. En este último caso, el incumplimiento a la presente obligación será considerada una falta grave.

ARTÍCULO 5°.- El Tribunal de Género y del Tribunal de Apelación de Género, estarán integrados de la forma siguiente:

El Tribunal de Género, será integrado de manera unipersonal por la o el Asesor Jurídico, quien presidirá y resolverá en primera instancia.

El Tribunal de Apelación de Género, será integrado de manera colegiada por:

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: este será integrado por el Secretario(a) General, quien presidirá el tribunal y tendrá voto dirimente en caso de empate.

Las personas señaladas no podrán haber sido sancionadas por el presente Reglamento.

ARTÍCULO 6°.- Mecanismos de designación de quienes integran el Tribunal de Apelación de Género; y quórum para sesionar y adoptar resoluciones. Mediante sorteo público realizado por la o el Secretario General, previamente anunciado mediante los mecanismos establecidos por la Universidad, se procederá a la determinación de quienes serán representantes del Tribunal de Apelación de Género en calidad de titular, señalados en el artículo anterior, y dos suplentes por cada uno(a) de ellos(as), quienes integrarán en caso de ausencia o imposibilidad de la persona titular.

El sorteo deberá garantizar la paridad de género en la integración de los representantes de la Comunidad. Para ello, la realización del sorteo comenzará con la elección de

las personas en calidad de titulares, incluyendo en efecto a quien preside el tribunal. Posteriormente, se realizará el sorteo de las personas en calidad de suplentes, debiendo asegurar la participación paritaria por cada estamento.

Para ser designado representante de la planta académica ordinaria conforme a lo establecido en el número 1. del artículo anterior, se requiere 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 del estudiantado conforme a lo establecido en el número 3. del artículo anterior, se debe ostentar la calidad de estudiante regular conforme al Reglamento del Estudiante de Pregrado.

El sorteo señalado en el presente artículo se realizará al inicio del año académico; a menos que las personas que integran el Tribunal de Apelación de Género continúen por un nuevo periodo cuando conserven los requisitos señalados para su permanencia.

Para la realización del sorteo, la o 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 el caso particular del estudiantado, el sorteo se realizará en primera instancia entre quienes integren la Federación de Estudiantes de la Universidad. En caso de no existir candidatura, de manera subsidiaria se aplicará el sorteo público, en base a la nómina entregada por Secretaría de Estudios.

Una vez comunicados los resultados del sorteo, y en caso de que las personas designadas a través de este, presenten imposibilidad en la integración, se realizará un segundo sorteo de conformidad a las reglas precedentes.

Para los efectos de sesionar y adoptar acuerdos, deberán concurrir siempre a lo menos tres integrantes del Tribunal de Apelación de Género, con la necesaria asistencia del Secretario(a) General, quien convocará a sesionar.

TÍTULO IV

LA PRIMERA ACOGIDA

ARTÍCULO 7°.- La primera acogida. Se entenderá por primera acogida el ofrecer un espacio de contención y escucha activa a personas que han sido afectadas por las conductas que regula el presente Reglamento. En este espacio se respetarán los derechos humanos y la dignidad de las personas que requieran apoyo práctico de manera no invasiva, evaluando en conjunto necesidades y preocupaciones. Su fin es ofrecer contención emocional y centrarse en las necesidades y expectativas de la persona, mediante un espacio de confianza, confidencialidad, seguridad, respeto, no revictimización y escucha activa.

El proceso de primera acogida se ejecutará a través de una línea de atención, contención, y un plan de actuación a través de mecanismos de apoyo psico-social, médico, jurídico o espiritual, según corresponda y definida en conjunto con la persona afectada por acoso sexual, violencia y discriminación de género. Como también, se podrán gestionar acciones de prevención, formación y coordinaciones académicas, con el fin de que quien se siente afectado vuelva a percibir el espacio educativo y/o laboral, como un entorno seguro.

En el marco de la primera acogida, la Oficina de Género y Diversidad, en conjunto con la decanatura o unidad respectiva, y previo consentimiento de la persona afectada, podrán adoptar medidas formativas en atención al impacto de la afectación. A su vez, se podrán realizar coordinaciones académicas a favor de la persona afectada, si las condiciones lo permiten. Las coordinaciones académicas que eventualmente se adopten, serán implementadas en el plazo de 10 días hábiles por la unidad responsable, y se irán reevaluando y monitoreando con la persona afectada en la periodicidad que resulte aconsejable en cada caso, otorgando seguimiento a lo aplicado para observar el funcionamiento y efectividad de la medida, las cuales se podrán ajustar o redefinir en caso de presentar una denuncia o se establezcan medidas de protección.

En resguardo del principio de no revictimización, para la realización de la primera acogida, deberá preferirse como medio para su realización la grabación o la videograbación, a menos que quien denuncia manifieste lo contrario, dejando constancia escrita de ello. Dicho registro podrá ser acompañado a la denuncia y tendrán acceso, únicamente, la o el Fiscal, actuario (a), el Tribunal de Género, el Tribunal de Apelación de Género; sin perjuicio, de lo que ordene la autoridad legal competente.

En la toma del relato de la persona afectada deberá evitarse incurrir en juicios de valor, cuestionamientos del relato o atribución de responsabilidad por los hechos que exponga.

ARTÍCULO 8.- Unidad encargada de la Primera Acogida.- La Oficina de Género y Diversidad, es la Unidad encargada de realizar la primera acogida por situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género; sin perjuicio que pueda también ser realizada por la Dirección de Asuntos Estudiantiles, para el caso de estudiantes; o por la Dirección de Gestión de Personas, en el caso de personas que se encuentren vinculadas por un contrato de trabajo.

Las personas que integran las unidades señaladas deberán ser capacitadas en derechos humanos y perspectiva de género.

LA DENUNCIA

ARTÍCULO 9°.- La denuncia. La denuncia es la notificación verbal o escrita que realiza una persona que ha sido afectada por las conductas que regula el presente Reglamento de la Universidad, o de un tercero perteneciente o no a la comunidad pero que ha participado de actividades propias del quehacer universitario conforme al artículo 1°, 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 quien no padeció las conductas sancionadas por este Reglamento deberá ser ratificada por quien se considere afectada por ellas 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 10°.- Formas de presentar una denuncia. La denuncia puede ser presentada por cualquiera de las siguientes vías, a elección de la persona 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 11°.- Contenido de la denuncia:

- 1.- Si la denuncia se formula por escrito** deberá indicar, a lo menos, lo siguiente:
 - Individualización de la persona denunciante: nombres y apellidos, cédula de identidad, calidad en que forma parte de la Comunidad Universitaria y la unidad o dependencia a la que pertenece, en los casos que correspondan.
 - Individualización de la víctima, para el caso que fuera distinta a la persona denunciante: nombres y apellidos, cédula de identidad, calidad en que forma parte de la Comunidad Universitaria y la unidad o dependencia a la que pertenece, en los casos que correspondan.
 - Correo electrónico para efecto de notificaciones y comunicaciones.
 - Individualización de la persona denunciada: nombre, calidad por la cual pertenece a la comunidad universitaria, tarea que realiza o cargo que ostenta en la Universidad y la unidad o dependencia a la que pertenece, 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 grabación o 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 12°.- 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 13°.- 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 al Tribunal de Género y a la Oficina de Género y Diversidad, cuando no haya sido la receptora de la denuncia. En aquellos casos en que los antecedentes correspondan a una situación en el marco del Reglamento de Convivencia y Responsabilidad Universitaria o del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Universidad, se orientará a la persona afectada o derivarán los antecedentes respectivos a la unidad correspondiente

Al recibir la denuncia, y dentro del plazo señalado en el párrafo anterior, la Oficina de Género y Diversidad evaluará la adopción de medidas de protección a favor de las víctimas, la que podrá ser revisada a su solicitud, y coordinará la implementación de dichas medidas con la decanatura o unidad correspondiente, quienes tendrán un plazo de tres días hábiles para aplicarlas.

La Oficina de Género y Diversidad informará a las unidades responsables, el orden de prelación para la aplicación de las medidas de protección, según los apoyos con que se cuenten a nivel institucional. Las medidas señaladas se mantendrán hasta que el Fiscal, el Tribunal de Género o el Tribunal de Apelación de Género emita la resolución respectiva, correspondiendo a dichas autoridades evaluar la procedencia o no de las medidas adoptadas, las que podrá mantener, modificar o interrumpir.

ARTÍCULO 14°.- Admisibilidad de la denuncia. El Tribunal de Género tendrá un plazo de cinco días hábiles para evaluar la admisibilidad de la denuncia, y adoptará una de las siguientes acciones:

- a) Solicitar mayores antecedentes a la Oficina de Género y Diversidad, DAE o DGP. Una vez que el Tribunal de Género haya recepcionado los antecedentes requeridos, tendrá un plazo de 5 días hábiles para adoptar una de las acciones señaladas en las letras b), c) o d).
- b) 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 Fiscal que realice la instrucción de la investigación. A su vez,

deberá adoptar las medidas de apoyo y protección que estime pertinentes, o evaluar la procedencia de las medidas de protección que se hayan coordinado, 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.

- c) Proponer tanto a la persona denunciante como a denunciada la realización de medidas reparatorias por parte de quien ha generado la agresión, las cuales se encuentran reguladas en el Protocolo de Actuación frente a actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- d) Desestimar la denuncia, cuando:
 - d.1) Resulte evidente que los hechos denunciados no son constitutivos de acoso sexual, violencia o discriminación de género, considerando para el análisis fundamentos tales como: el contexto en que se desarrollaron hechos, tener presente los roles, mitos, prejuicios, sesgos, brechas y/o estereotipos de género, la relación o asimetrías de poder existente entre la víctima y persona denunciada, el goce o ejercicio igualitario de derechos de un determinado grupo, la vulnerabilidad de la víctima, las categorías sospechosas de discriminación o atender a los diversos fenómenos de discriminación desde el punto de vista interseccional. A su vez, se considerará necesariamente el ámbito de aplicación.
 - d.2) La persona denunciante ha perdido la calidad de estudiante conforme al Reglamento del Estudiante de Pregrado; o,

En el caso que quien denuncia y la persona denunciada sean parte de la planta académica o personal de gestión, vinculada por un contrato de trabajo con la Universidad, la denuncia y su procedimiento se regirá por el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Si la persona denunciante o denunciada se desempeña en actividades de la Universidad como prestador de servicios bajo alguna de las figuras establecidas en el artículo 1° del Reglamento, se seguirá lo establecido en el contrato que rige el vínculo con el prestador de servicios, sin perjuicio de la aplicación del presente Reglamento cuando corresponda.

La decisión de desestimación deberá ser fundada mediante la resolución respectiva y ser notificada a la persona denunciante. Respecto de ella, procederá el recurso de reposición 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 la persona denunciante y denunciada una o ambas no consienten en su implementación.

Una vez decretado el procedimiento de investigación por el Tribunal de Género, la víctima y la persona denunciada serán notificados conforme al artículo 38°.

ARTÍCULO 15°.- 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 siguiente. Luego de aceptar su designación podrá nombrar una persona que haga las veces de actuario(a), como ministro(a) de fe de sus actuaciones.

ARTÍCULO 16°.- Implicancias. Las personas citadas a declarar ante el o la fiscal en calidad de persona denunciante o persona denunciada, podrán formular causales de implicancia contra el(la) fiscal y/o el(la) actuario, como también contra el Tribunal de Género o quienes integren el Tribunal de Apelación de Género, las que serán conocidas y resueltas por el Tribunal respectivo. Podrán ejercer el derecho anterior, si aconteciere alguna de las situaciones indicadas en los artículos siguientes en cualquier momento del proceso.

ARTÍCULO 17°.- Causales de implicancia y suplencias. Todo interviniente en el procedimiento puede impugnar a el o la fiscal, su actuario(a), el Tribunal de Género o un integrante del Tribunal de Apelación de Género, conforme a las causales de implicancia que, para los efectos señalados en el artículo anterior, son sólo las siguientes:

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

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 o el Tribunal de Apelación de Género, sin participación de la posible persona implicada, período en que se suspenderá el plazo de investigación. En caso de que la persona implicada

sea quien preside los Tribunales de Género, se procederá aplicar las reglas siguientes en materia de suplencias.

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

En el caso de quienes presiden los tribunales, será reemplazado por una persona en calidad de suplente, quien integrará el tribunal cuando concurra una causal de implicancia de las señaladas anteriormente o se encuentre imposibilitado. En ese sentido, la o el Asesor Jurídico será sustituido por el Coordinador(a) de la Clínica Jurídica; en el caso de la o el Secretario General, por el Director(a) de la Escuela de Derecho.

Frente a la inhabilidad de el o la Fiscal, el Tribunal de Género designará a quien reemplace.

ARTÍCULO 18°.- El (la) fiscal tendrá amplias facultades para el cumplimiento de su encargo y toda persona parte de la Comunidad Universitaria estará obligada a prestar la colaboración que se le solicite.

ARTÍCULO 19°. - 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, evitando la reiteración innecesaria de hechos ya relatados. La toma de la declaración se realizará resguardando el principio de no revictimización de conformidad a lo dispuesto en el artículo 7° inciso final. Para ello, se propenderá a tener presente las descripciones de los hechos ya realizadas por la persona afectada en la denuncia o acta respectiva, solicitándole ratificarlos y sin necesidad de reiteración, permitiéndole en todo caso hacer precisiones, ampliar los puntos que estime pertinente o aclarar puntos dudosos, a su mera solicitud. Junto con ello, se tendrá como preferencia las grabaciones o video grabaciones a las que tengan acceso.

La comparecencia de la persona denunciada y testigos es obligatoria. En caso de no comparecencia injustificada o por negativa de la persona denunciada, 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, infracción que será investigada y sancionada por el Reglamento de Convivencia y Responsabilidad Universitaria o por el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, según corresponda.

ARTÍCULO 20°.- 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(la) fiscal y su actuario(a), en el caso que este último hubiere sido designado.

ARTÍCULO 21°. - 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 la persona denunciada, previa aceptación por parte del(la) fiscal, al término de los cuales se declarará cerrada la investigación y se formularán cargos a la o las personas involucradas o se propondrá el sobreseimiento al Tribunal de Género, quien deberá pronunciarse dentro de cinco días hábiles, contados desde el término del plazo anterior.

ARTÍCULO 22°.- Reserva. Durante el presente procedimiento, se mantendrá en reserva el contenido de la denuncia y las diligencias decretadas 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 comunique la decisión de formular cargos.

ARTÍCULO 23°.- Defensa y alegaciones. La persona a quien se formule cargos será notificada de dicha resolución 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 la persona denunciada 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 la persona denunciada podrá indicar un nuevo correo electrónico para que se realicen las notificaciones a que haya lugar en el procedimiento.

Artículo 24°. - **Informe del Fiscal.** Una vez presentados los descargos, vencido el plazo para dicho trámite o rendida la prueba el o la fiscal tendrá un plazo de cinco días hábiles para evacuar su informe, el cual deberá contener:

- a.- Individualización de la o las personas denunciadas.
- 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 a la persona denunciada, 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 25°.- Sobreseimiento. El o la Fiscal podrá proponer en su informe al Tribunal de Género el sobreseimiento:

- 1.- De carácter 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 persona denunciada.
- 2.- De carácter temporal de la causa:
 - a.- Cuando la persona denunciada haya dejado de tener vínculo contractual o relación con la Universidad.
 - b.- Cuando la persona denunciada haya perdido la calidad de estudiante conforme al artículo 2° del Reglamento del Estudiante de Pregrado.

El Tribunal de Género podrá aprobar la propuesta de sobreseimiento o rechazarla. En el primer caso, se pondrá término al procedimiento, bajo resolución que declare la absolución de quien corresponda; en el segundo caso, se suspenderá temporalmente. En caso de rechazar la propuesta de sobreseimiento, 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 24°. Las investigaciones que

hayan sido sobreseídas temporalmente podrán reabrirse por resolución del Tribunal de Género, cuando la persona denunciada se haya reincorporado o reingresado a la Universidad. El sobreseimiento temporal podrá ser solicitado por el (la) Fiscal en cualquier etapa del procedimiento hasta el Informe Fiscal, inclusive.

ARTICULO 26°.- Resolución definitiva. Recibido el informe del(la) fiscal, el Tribunal de Género que ordenó la investigación tendrá un plazo de diez 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 27°.- 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 o medidas aplicables, en caso de que proceda.

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

TÍTULO VI

DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 28°.- Sanciones. En atención a la gravedad de los hechos acreditados, a las circunstancias agravantes y atenuantes de responsabilidad, las sanciones que corresponde aplicar a la persona autora 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(la) 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(la) 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 o la 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 pertenece a la planta académica o personal de gestión:

- a.- Amonestación escrita, que quedará en la hoja de vida.
- b.- Descuento de un porcentaje de la remuneración diaria del trabajador

- o trabajadora, determinándose, según la gravedad, durante el periodo de la sanción, conforme establezca el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad.c.- Pérdida de patrocinos otorgados por parte de la Universidad.
- d.- Terminación del contrato de trabajo, en conformidad al artículo 160 del Código del Trabajo.
- e.- 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 leve, será aplicable la medida de la letra a) precedente.

Las sanciones contenidas en las letras b), c), d) y e) 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.

4.- Si es una persona que desarrolla funciones relacionadas con la Universidad: conforme a lo establecido en el contrato que vincula a la Universidad con el prestador de servicios o lo dispuesto en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, podrán adoptarse las medidas dispuestas en dichos instrumentos o supletoriamente:

- a.- Amonestación escrita, solo frente a situaciones de carácter leve o moderado.
- b.- Término del contrato o vínculo comercial con el empleador(a), 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 29°.- Para determinar la sanción aplicable, el Tribunal de Género deberá ponderar la gravedad de los hechos, las circunstancias atenuantes y agravantes que concurran, 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 30°.- 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 31°.- 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 concurra en cada caso y amerite una disminución de la gravedad de la conducta.

ARTÍCULO 32°.- Serán consideradas como **agravantes**:

- 1.- Abusar, la persona denunciada, 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(a) 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 persona denunciada.
- 12.- La realización de actos intimidatorios o coacciones durante el procedimiento, tanto respecto de la víctima como de las demás personas 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 33°.- 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 34°.- 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 35°.- 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.

Las medidas de protección serán instruidas por la Oficina de Género y Diversidad, en orden de prelación, las cuales se mantendrán hasta que el o la Fiscal, el Tribunal de Género o el Tribunal de Apelación de Género emita la resolución respectiva, de acuerdo a lo señalado en el artículo 13° del presente Reglamento. Con carácter cautelar y durante la sustanciación de la investigación, ellas podrán ser dispuestas por el o la Fiscal.

Las medidas de protección serán determinadas de acuerdo con la gravedad de los hechos, y en atención de la calidad de las personas denunciantes y denunciadas, y podrán ser las siguientes:

Medidas de protección a favor del estudiantado involucrado:

- i. Flexibilidad en el régimen de asistencia a las actividades curriculares conforme al Reglamento del Estudiante de Pregrado, bajo criterios que establece Secretaría de Estudios.
- ii. Cambios de sección si fuere posible, reprogramación de actividades prácticas o establecimiento de régimen especial de realización de actividades curriculares y su evaluación, según el Reglamento del Estudiante de Pregrado o de Postgrado.
- iii. Adecuaciones curriculares.
- iv. Separación de los espacios físicos entre los involucrados, cuando sea posible.
- v. Reemplazar al evaluador académico de un examen de grado, prueba o corrección de tesis en caso que le correspondiere calificar al denunciante.
- vi. Cualesquiera otras medidas que se estimen necesarias para la debida protección de la víctima.

Medidas de protección a favor de personas trabajadoras afectadas: Las que disponga el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Para el caso de los prestadores de servicios o personas que realicen cualquier otra función relacionada con la Universidad, se aplicarán las medidas que sean pertinentes al caso específico, como por ejemplo cambios de jefatura, reasignación de turnos u otras que protejan la integridad de la víctima, evitando nuevas vulneraciones, conforme a lo que disponga su contrato y considerando si labora bajo régimen de subcontratación.

ARTÍCULO 36°.- 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 37°.- 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 quien denunció, cuando se estime necesario y por el tiempo que ello resulte adecuado.

ARTÍCULO 38°.- Notificaciones. La primera notificación del procedimiento a la persona denunciada se realizará de manera presencial, por correo electrónico o por carta certificada según domicilio registrado en la Universidad. En el caso de quien denuncia, 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.

La persona denunciada se entenderá notificada para todos los efectos legales al tercer día de la entrega en la oficina de correo de la carta certificada, en caso de que se hubiere notificado a través de este mecanismo. En las demás formas de notificación, se entenderá practicada en la fecha de la actuación.

ARTÍCULO 39°.- Denuncia de mala fe, datos o declaraciones falsas. Se podrá aplicar a las personas 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 de la persona denunciada. En su calificación, se regirán por lo dispuesto en el artículo 3° inciso segundo.

ARTÍCULO 40°.- 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, si procediere.

ARTÍCULO 41°.- 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, el mes de febrero y los días de receso institucional establecidos en el Calendario Académico

ARTÍCULO 42°.- Acumulación de denuncias. Durante el procedimiento, hasta antes del informe del(la) 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 2024, los(las) integrantes designados(as) en el Tribunal de Apelación de Género que establece el presente Reglamento, ejercerán sus funciones hasta que se designe a los(as) nuevos(as) integrantes de acuerdo a las disposiciones establecidas en el artículo 6°.

SEGUNDO: La Oficina de Género y Diversidad, adoptará las medidas necesarias para la correcta ejecución de la presente Resolución.

ANÓTESE, TÓMESE CONOCIMIENTO, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.



Dr. GALVARINO JOFRE ARAYA, sdb
RECTOR

A handwritten signature in blue ink, corresponding to the name of the Rector.





Universidad
Católica

**Silva
Henríquez**

Casa Central
General Jofré 462, Santiago

Edificio Carmen
Carmen 350, Santiago

Casona San Isidro
San Isidro 560, Santiago

Campus Lo Cañas
Lo Cañas 3636, La Florida

www.ucsh.cl