
**REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE CONDUCTAS
CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERDSIDAD DEL
ALBA**

REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

PRESENTACIÓN.

La Universidad del Alba reconoce la diversidad como un valor y promueve relaciones de respeto, trato digno y de confianza entre todas las personas que forman parte de su comunidad universitaria.

En la Universidad del Alba es posible denunciar conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, cometidas por personas que estudian o trabajan en esta casa de estudios, en contra de personas vinculadas con ella, ocurridas dentro de sus dependencias o en dependencias externas vinculadas a la Universidad.

La Universidad del Alba, generará medidas orientadas a asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines, debiendo adoptar las medidas necesarias para impulsar y dar curso progresivo a las investigaciones, asegurando que éstas se lleven adelante con celeridad y sin dilaciones injustificadas, protegiendo a quienes presenten denuncias o presten testimonios, y evitar su exposición reiterada y su revictimización.

La denuncia permite que la Universidad investigue y sancione internamente, y deja registro formal de lo ocurrido activando de esa manera los apoyos psicológicos y legales para las víctimas.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Objetivo. Este reglamento de denuncia y sanción entrega las pautas para la denuncia, investigación y sanción de estos hechos, considerando valores fundamentales como la ética, resguardando la integridad, respetando derechos fundamentales de todas las partes involucradas.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación. El presente reglamento se dirige a toda la comunidad universitaria UDALBA: estudiantes y colaboradores, tanto académicos como administrativos, a nivel nacional.

Artículo 3.- Actividades. Para efectos del presente Reglamento, se entiende por:

- a) **Actividades Académicas:** aquellas actividades diseñadas con fines formativos, diagnósticos y para certificar el proceso de enseñanza aprendizaje dentro de nuestras aulas, laboratorios, campos clínicos internos y externos, centros docentes asistenciales, y cualquier otro espacio físico donde se desarrollen procesos educativos propios o relacionados con los mismos.
- b) **Actividades de Difusión Universitaria:** aquellas actividades que tienen como finalidad informar y comunicar a la comunidad el quehacer de la institución (misión, visión y valores).
- c) **Actividades de Vinculación con el Medio:** aquellas actividades que tienen una relación recíproca y sistemática con las organizaciones de la sociedad, con el fin de enriquecer principalmente su docencia de pregrado y posgrado; junto con contribuir al desarrollo del entorno donde la institución ejerce su acción.

- d) **Actividades de Extensión Universitaria:** aquellas actividades que contribuyen al bienestar, crecimiento personal, profesional que vinculan a los estudiantes, académicos y directivos de las diferentes facultades y escuelas con la sociedad en que tales actividades se efectúan.
- e) **Actividades de Investigación:** aquellas actividades que contribuyen a la generación de nuevos conocimientos en distintas áreas, que se orientan a la solución de problemáticas definidas; y qué, además, permiten fortalecer el perfeccionamiento permanente de los/as académicos/as y estudiantes.
- f) **Actividades Universitarias o Deportivas:** aquellas actividades orientadas a la participación de nuestros estudiantes tanto a nivel cultural, social, recreacional o deportivo, que permitan fortalecer nuestros valores y principios institucionales.

Artículo 4.- Debido Proceso. Las infracciones al presente reglamento, serán investigadas por medio del procedimiento que se establece en las normas que siguen, garantizando a todos los miembros de la Comunidad Universitaria el derecho a denunciar cualquier hecho que les afecte injustamente y a ejercer el derecho a defensa en el marco de un debido proceso, con especial resguardo de las garantías constitucionales fundamentales establecidas en nuestra Constitución Política y de la legislación chilena vigente.

Artículo 5.- Consejo Resolutivo. Mediante el presente reglamento se crea el Consejo Resolutivo, órgano que estará encargado de conocer y resolver el otorgamiento de medidas provisionales y el recurso de apelación.

El Consejo estará compuesto por 6 miembros elegidos anualmente mediante sorteo entre los/as Vicerrectores/as de Sede, Director/a UDALBA Santiago, Decanos/as, Director/a General DAE, Director/a General de Gestión de Personas. El sorteo debe asegurar la paridad del Consejo y la existencia de un/a abogado/a y un/a psicólogo/a entre sus miembros.

Una vez designados los miembros del Consejo para su trabajo anual, se elegirá de entre sus miembros un/a presidente/a. Los acuerdos del Consejo se tomarán por mayoría simple, en caso de empate el/la presidente/a gozará de voto dirimente.

TÍTULO II

DE LAS FALTAS.

Artículo 6.- Tipos de Faltas. Faltas muy graves: son constitutivas de delito y deben ser derivadas al sistema judicial. Considera la violación, el abuso sexual y las amenazas contra la integridad física.

Faltas graves: situaciones de acoso que involucran contacto físico, o aquellas que no involucran contacto físico (tanto de tipo presencial o digital) pero que son reiteradas y que generan un ambiente altamente hostil o amenazante para la víctima.

Faltas leves: situaciones de acoso presencial o digital que no involucren contacto físico, y que no son perpetradas de manera recurrente.

Artículo 7.- Faltas Leves. Se consideran faltas leves sin ser esta taxativa, y a modo ejemplar las siguientes:

- A. Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.
- B. Sonidos relativos a actividad sexual, silbidos, entre otros.
- C. Gestos de carácter sexual.

D. Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias a cuerpos femeninos o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar).

E. Comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona.

Artículo 8.-Faltas Graves. Se considerarán faltas graves sin ser taxativas las siguientes:

A. Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima; por ejemplo, que se imponga a un/a estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de un/a académico/a; que para obtener un ascenso se deba destinar tiempo libre a compartir con quien tiene un cargo superior, etc.

B. Propositiones sexuales.

C. Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales (dinero, subir notas, pasar curso, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo, entrega de documentación con anterioridad, etc.).

D. Amenaza de perjuicios ante la no aceptación de propuestas sexuales (no pasar curso, bajar notas, despido, trabas administrativas deliberadas, etc.).

E. Concesión de ventajas laborales o estudiantiles, o entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades sexuales.

F. Envío de mails o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.

G. Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.

H. Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.

I. Obligación a ver pornografía.

J. El ocultamiento de una denuncia.

K. Expresarse públicamente y por cualquier medio escrito, incluyendo redes sociales, en forma irrespetuosa, deshonesto, injurioso, calumnioso o en menoscabo de alguna autoridad, académico, estudiante o funcionario de la institución, en razón en cuanto a su identidad de género.

L. Incitar o cometer actos de violencia o intimidación en contra de un miembro de la comunidad educativa, o contra de personas ajenas a ella desde dentro de los recintos universitarios, o en aquellos en que se realicen actividades propias del quehacer universitario, y cualquier otra conducta constitutiva de acoso sexual, violencia y discriminación de género, que produzca alteración de las actividades o ponga en riesgo los espacios libres de este tipo de conductas.

M. Efectuar actos de fuerza o insultos o agresiones, o incitar a ellos, en contra de personas en atención a su identidad de género, en bienes, instalaciones o dependencias de la Universidad.

N. Realizar acciones o incurrir en omisiones constitutivas de agresión u hostigamiento reiterado (bullying) presencial o virtual, en atención a su condición sexual o identidad de género, que atenten en contra de otro miembro de la comunidad educativa, provocando en este humillación, descrédito o fundado temor de verse expuesto a un mal de carácter grave, sea que el infractor actúe por medios tecnológicos o cualquier otro medio.

- O. Realizar actos que puedan ser calificados como acoso, violencia o discriminación de género, en cualquiera de sus formas, o que causen un perjuicio moral o material a un miembro de la comunidad educativa.
- P. Faltar a la verdad u omitir hechos directamente relacionados con una investigación destinada a determinar la responsabilidad académica o disciplinaria, en actos hechos que sean de competencia de este reglamento.
- Q. Hostigar o vituperar, de manera reiterada, a algún miembro de la comunidad educativa en razón de su condición social, religiosa, ideológica o política, de género, nacionalidad, raza o etnia, o cualquier otra expresión de discriminación, conforme a la legislación vigente, que implique alguna actitud de acoso sexual o violencia de género.
- R. Cualquier otra conducta, acto u omisión, que alteren la normal convivencia de la comunidad educativa, el normal desarrollo de una actividad académica o extra programática organizada por la Universidad y calificada, fundadamente, como infracción disciplinaria por la Decanatura, Dirección de escuela o Vicerrectoría correspondiente, en materias de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Artículo 9.- Faltas Gravísimas. Se consideran faltas gravísimas, no siendo taxativas las siguientes:

- A. Contacto físico innecesario y no consentido (abrazos, tocaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos en manos o cabeza, etc.).
- B. Acercamientos, arrinconamientos, persecuciones.
- C. Tocaciones sexuales contra la voluntad.
- D. Obligación a presenciar exhibicionismo.
- E. Abuso sexual (acto de significación sexual que afecte los genitales, el ano o la boca de la víctima, aunque no exista contacto corporal).
- F. Intento forzado de relaciones sexuales.
- G. Obligación a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona.
- H. Violación.

Artículo 10.- Circunstancias Agravantes. Se consideran circunstancias que agravan el tipo de falta debiendo ser valoradas por el investigador para efecto de atribuir la respectiva sanción las siguientes:

- A. Abuso de superioridad.
- B. Especial vulnerabilidad de la víctima (como la presencia de situación de discapacidad o alteración de conciencia por el uso de sustancias).
- C. Reiteración de conducta de acoso sexual, violencia o discriminación de género.
- D. Alevosía.
- E. EL entorpecimiento de la investigación (denunciado ha incurrido en represalias o amenazas contra el denunciante o la manipulación o influencia sobre la declaración de víctimas o testigos)

Artículo 11.- Circunstancias Atenuantes. Se consideran circunstancias atenuantes, que rebajan la sanción aplicable a una determinada falta, las siguientes:

- A. Conducta anterior irreprochable, acreditada a través del informe de la autoridad de la escuela o carrera respectiva.
- B. Confesión espontánea.
- C. Colaboración sustancial por parte del involucrado en el esclarecimiento de los hechos denunciados, sólo respecto de aquellos que afectan directamente su responsabilidad.
- D. Resarcimiento voluntario y suficiente de los perjuicios causados con la infracción.
- E. La existencia de algún trastorno psicológico o psiquiátrico acreditado mediante certificado médico y haberse sometido a las directrices del reglamento de Salud Mental de la Universidad.

TÍTULO III

DE LAS SANCIONES.

Artículo 12.- Sanciones. Las sanciones aplicables por la infracción al presente reglamento se aplicarán en atención a la gravedad del hecho, contexto en el que se producen los hechos y las agravantes y atenuantes que concurran.

Artículo 13.- Sanciones para Estudiantes. Las sanciones a aplicar si el infractor es estudiante son las siguientes:

- 1. Amonestación verbal.
- 2. Amonestación escrita.
- 3. Medidas alternativas de reparación del hecho o conducta que dio origen a la investigación, determinadas en su caso por el/la Secretario/a General.
- 4. Condicionalidad para el evento de ser un estudiante el/la sancionado/a, quedando en situación de ser suspendido/a, o expulsado/a en caso de reincidencia por la misma conducta u otra de igual o mayor gravedad.
- 5. Suspensión inmediata del curso, actividad académica o Campo Clínico donde el/la sancionado/a hubiere cometido la infracción disciplinaria, debiendo repetir la totalidad del curso, actividad académica o Campo Clínico en el semestre o año académico siguiente.
- 6. Suspensión inmediata de todos los cursos, actividades académicas o Campos Clínicos que el/la sancionado/a esté realizando en el semestre y/o año académico, debiendo repetirlos en su totalidad en el semestre o año académico siguiente.
- 7. Pérdida automática de beneficios económicos otorgados por la Institución
- 8. Suspensión de todos los cursos y actividades académicas por uno o dos períodos académicos, sean éstos semestrales o anuales.
- 9. Expulsión de la Universidad.

Artículo 14.- Sanciones para Colaboradores. Si el/la infractor/a es Colaborador/a Administrativo/a o Académico/a Regular:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Traslado de puesto de trabajo, en conformidad al artículo 12 del Código del Trabajo.
4. Descuento de hasta un 25% de la remuneración diaria del sancionado.
5. Terminación de contrato de trabajo sin derecho a indemnización, en conformidad al artículo 160 del Código del Trabajo.
6. Revocación de la jerarquía que se le hubiera otorgado en conformidad a la reglamentación existente en la Universidad.
7. Término anticipado al contrato de prestación de servicios por incumplimiento de las obligaciones emanadas del mismo en caso de existir.

Artículo 15.- Medidas Provisionales. En cualquier estado de la investigación, el Consejo Resolutivo sea de oficio o a petición del/a Secretario/a General, podrá ordenar como medida cautelar la suspensión provisional e inmediata, mientras se desarrolla la investigación, dicha medida será aplicable solo respecto de el/la o los/as estudiantes o colaboradores que aparezcan involucrados en los hechos que se investigan, en calidad de denunciados, ello con el fin de velar por el principio de no revictimización. El Consejo podrá, asimismo, y conjuntamente con la suspensión provisional, prohibir además al o los suspendidos el ingreso a las sedes y recintos o dependencias de la Universidad.

La suspensión provisional consistirá en la marginación temporal del/la involucrado/a de toda actividad académica o la realización de teletrabajo, según sea el caso, la que deberá ser notificada inmediatamente, tanto al/la involucrado/a como a la Dirección de Carrera o Jefatura Directa a que éste pertenece, y a la oficina de Registro Curricular y Dirección General de Gestión de Personas. Con todo, la referida suspensión cesará automáticamente al dictarse el sobreseimiento o el fallo según corresponda.

El período de suspensión provisional se imputará a la sanción de suspensión, cuando proceda. Si el/la afectado/a con suspensión provisional es posteriormente absuelto/a o el fallo contiene una sanción inferior a la de la suspensión, deberá concederse al/a afectado/a el derecho de recuperar las actividades curriculares que no haya podido cumplir por causa de la medida aplicada.

Dependiendo de la naturaleza del vínculo contractual o de la calidad del infractor, y previa a la etapa de sanción podrán aplicarse las siguientes medidas previsionales:

1. Imposibilidad de postular y ocupar cargos de representación estudiantil mientras dura la investigación.
2. Inhabilidad para realizar ayudantías, o para participar en intercambios, pasantías, eventos deportivos, trabajos voluntarios, misiones u otros, organizados o patrocinados por la Universidad.
3. Inhabilidad para participar o ser miembro de los Consejos de Facultad;
4. Imposibilidad temporal para postular a becas de capacitación o perfeccionamiento otorgadas por la Universidad, o la pérdida de las mismas;
5. Cualquier otra que determine el/la Secretario/a General.

Ante hechos cometidos por un prestador de servicios externo (contratista, subcontratista o dependientes de éstos), les serán aplicables las medidas o efectos que contemplen los convenios, contratos o normativa que regulen su relación directa o indirecta con la Universidad.

TÍTULO IV

DERECHOS Y DEBERES DE LOS INTERVINIENTES.

Artículo 16.- Derechos de las Personas Involucradas. Se reconocen los siguientes derechos a los/as involucrados/as en las denuncias suscitadas por el presente reglamento.

- a) Confidencialidad, velando por mantener en plena confidencialidad y/o reserva la identidad de los/as intervinientes de cada proceso junto con la información que de ella derive, durante todo el proceso.
- b) Ser tratado/a con respeto durante todo el proceso.
- c) Recibir información sobre las principales etapas del procedimiento y notificación de las decisiones de las autoridades al respecto.
- d) Conocer el contenido de la investigación desde la formulación de cargos; realizar observaciones y defensas.
- e) Presentar antecedentes y pruebas durante la investigación.
- f) Ser oído/a por las autoridades vinculadas con la investigación en las instancias establecidas, realizar solicitudes en cualquier momento (por escrito), y recibir una respuesta fundada.
- g) Solicitar recursos, reposición y/o apelar si no está de acuerdo con la decisión final.
- h) Denunciar, sin que ninguna persona intente disuadir o amenazarla para que no lo haga.
- i) Recibir orientación, asesoría y acompañamiento psicológico y/o jurídico.
- j) No sufrir revictimización: preguntas irrelevantes para el proceso o que afecten su intimidad, repeticiones innecesarias o cuestionamientos a su relato, exposición pública o responsabilización por los hechos denunciados.
- k) Recibir información sobre la decisión de iniciar o desestimar la investigación dentro del plazo; si se desestima, a ser informada de las razones fundadas.
- l) Solicitar medidas de protección y solicitar su revisión ante nuevos antecedentes o cambio de circunstancias.
- m) Ser considerado/a y tratado/a como inocente, mientras no se pruebe su responsabilidad.

Artículo 17.- No Revictimización.

La Universidad del Alba tomará las medidas necesarias para evitar la revictimización. Para esto se tomarán medidas como:

- A. Trato a la víctima por parte de personal capacitado en formación de género y derechos humanos.
- B. No reiteración innecesaria del relato de los hechos o de datos que identifiquen a la persona denunciante.
- C. Anticipación a la prueba.
- D. No exponer públicamente lo ocurrido.

Artículo 18.- Medidas Administrativas de Protección. Estas son medidas dirigidas a proteger a las víctimas y minimizar los impactos en su persona.

Es posible solicitar directamente a Secretaría General estas medidas desde el momento de la denuncia, para resguardar la integridad física y psicológica y los derechos de las personas denunciadas, pero sin afectar de forma intensa el derecho de las personas denunciadas a estudiar o trabajar en la Universidad.

Se entenderá para efectos del presente artículo, la siguiente enumeración de medidas de protección no siendo taxativa, las siguientes:

- A. Flexibilidad académica para las personas afectadas (ej. justificación de determinadas inasistencias a clases o evaluaciones),
- B. Postergación de estudios o interrupción de asignaturas sin reprobarlas.
- C. Separación de espacios físicos.
- D. Redistribución de horarios.
- E. Cambio de sección o asignatura.
- F. Prohibición de acercamiento a determinadas personas en espacios universitarios.
- G. Prohibición de asistencia a determinadas actividades o a determinados recintos universitarios.
- H. Cancelación de inscripción o de participación en determinadas asignaturas o actividades universitarias.
- I. Suspensión preventiva de estudiante denunciado/a, con o sin prohibición de ingreso a espacios universitarios.
- J. Establecer adecuaciones laborales, tales como la suspensión de funciones.
- K. Brindar apoyo psicológico, médico, social y jurídico.
- L. Destinación transitoria a otro cargo dentro de la universidad.
- M. Suspensión preventiva de funciones para colaboradores o colaboradoras
- N. Suspensión de las funciones de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género.
- O. Inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, respecto de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género.

Sin perjuicio de lo antes expuesto, una vez presentada la denuncia, y puesta en conocimiento de Secretaría General, de oficio se adoptará la medida de adecuación laboral y académica, según sea el caso, y él o la denunciante realizará sus funciones laborales, en modalidad teletrabajo, mientras que las actividades académicas serán realizadas en modalidad online.

Artículo 19: Medidas de Reparación. El/ la Secretario (a) General, en virtud de lo dispuesto en los artículos 13 y 14, podrá determinar alguna medida alternativa de reparación, en atención a los hechos o conductas que dieron origen a la investigación, dichas medidas serán adoptadas en conjunto con la Dirección General de Derechos Humanos, Equidad de Género e Inclusión.

Serán consideradas como medidas de reparación, sin ser taxativa la enunciación, las siguientes:

- A. La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado;
- B. La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas;
- C. Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que ésta retome sus actividades de manera similar a su situación original;
- D. Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, la violencia o la discriminación de género.
- E. Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género en la institución, ya sea en relación con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general en la casa de estudio.

TÍTULO V

DE LA DENUNCIA.

Artículo 20.- Denuncia. Es el acto formal, realizado de manera escrita o verbal, dejando constancia en este último caso, en que se da a conocer una eventual irregularidad, posiblemente constitutiva de acoso sexual, violencia o discriminación de género.

Para dar curso a una denuncia presentada por un tercero, se requiere la ratificación de la presunta víctima. No obstante ello, y en atención a la eventual gravedad de los hechos denunciados, el/la Secretario/a General, podrá de oficio, solicitar toda gestión investigativa que sea necesaria para reunir antecedentes que den cuenta de los hechos denunciados, y en razón de ello emitirá la respectiva resolución.

Artículo 21.- Contenido de la Denuncia. La denuncia deberá contener a lo menos los siguientes antecedentes:

- A. Nombre de la o el denunciante.
- B. Datos de contacto de la o el denunciante.
- C. Individualización de la persona denunciada.
- D. Descripción física, vestuario, etc. de la persona denunciada.
- E. Lugares, fechas, horarios, testigos.
- F. Descripción de los hechos.
- G. Descripción de cómo el incidente hizo sentir a la víctima.
- H. Cualquier evidencia documental.
- I. Detalle de cualquier acción emprendida por la persona denunciante u otras personas.

No obstante, lo anterior, no se deben considerar, en ninguna etapa del procedimiento, preguntas que atribuyan culpa a la víctima, como consultar por el vestuario utilizado en el momento de los hechos de acoso sexual, violencia o discriminación de género, por qué la persona estaba sola en un determinado horario o lugar, por qué consumió una determinada sustancia o si mantenía una relación amorosa con la persona denunciada.

Artículo 22.- Acción de Denuncia. La denuncia puede ser escrita o verbal, en cuyo caso se deberá dejar constancia de aquello, por medios electrónicos o presenciales, y debe contener:

Identificación de la o las personas afectadas y/o denunciantes (nombre, domicilio, contacto, unidad académica). Identificación de la o las personas denunciadas (nombre, unidad académica, y/o datos que permitan su identificación). Un relato general de los hechos, indicando fecha, al menos aproximada, y lugar de ocurrencia. Se tendrá a disposición un formulario de denuncia que se acompaña como anexo al presente reglamento.

Artículo 23.- Autoridad que Conoce la Denuncia. Para denunciar situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género se puede dirigir al Vicerrector/a de sede, Director/a UDALBA Santiago, Director/a General de Área, Directora de la Dirección General de Derechos Humanos, Equidad de Género e Inclusión, Decano/a, Vicedecano/a o Director/a de carrera a la cual pertenece en el caso en que la víctima sea estudiante.

Si se trata de colaborador o colaboradora o académico o académica regular contratado por la Universidad, la denuncia debe ser presentada ante la Dirección General de Gestión de Personas.

En ambos casos la autoridad respectiva procederá a poner los antecedentes inmediatamente a disposición de Secretaría General para que inicie el examen de admisibilidad.

Artículo 24.- Formas de Denunciar. La Universidad del Alba deja a disposición de las personas el correo electrónico denuncia.derechoshumanos@udalba.cl, además pone a disposición la línea de WhatsApp PIA +569 63996938 que recibirá la denuncia, entregará información y derivará para la posterior atención. Esta línea de WhatsApp corresponderá a la implementada para el proceso de investigación por acoso (PIA).

Artículo 25.- Denuncia al Sistema Judicial. Los/as funcionarios/as y académicos/as de instituciones de educación superior están obligados por ley a denunciar cualquier conducta constitutiva de delito de la que tuvieren conocimiento, que involucre a integrantes de la comunidad educativa o que ocurra al interior de sus dependencias, según lo expresado en el Código Procesal Penal.

Artículo 26.- Presentación de la Denuncia. La denuncia realizada por la víctima o un tercero, ante algunas de las entidades indicadas anteriormente, podrá ser hecha en forma escrita o verbal, debiendo completarse el formulario anexo a este reglamento.

Artículo 27.- Admisibilidad de la Denuncia. Efectuada la denuncia (verbal o escrita), la autoridad universitaria, pondrá la denuncia y los antecedentes en conocimiento a Secretaría General de la Universidad, con el objeto del análisis de admisibilidad de la misma.

Una vez determinada la admisibilidad o inadmisibilidad de la denuncia, en consideración a la materia, se dictará Resolución por parte de Secretaría General, en cuyo caso, de ser declarada admisible la denuncia, se ordenará instruir la investigación, debiendo contener lo dispuesto en el artículo 29 de este Reglamento.

En caso de declararse la inadmisibilidad, se dictará Resolución de Secretaría General, indicando los fundamentos por los cuales se declara inadmisibile la denuncia y ordenará el archivo inmediato de los antecedentes.

TÍTULO VI.

DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

Artículo 28.- Proceso de Investigación y Sanción de Conductas Constitutivas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género. Según el presente Reglamento, corresponderá realizar un proceso de investigación y sanción de conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género (PIA), cuando los hechos o conductas aparezcan como

infracciones al presente reglamento y a la integridad de las personas, a fin de esclarecer los hechos y determinar la eventual responsabilidad de algún estudiante y/o colaborador/a de la Universidad.

La unidad a cargo del proceso de investigación y sanción de conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género quedará radicado en la Secretaría General, para asegurar la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones, evitando con ello conflictos de interés y/o perjuicios respecto de los hechos investigados y las partes del proceso.

Artículo 29.- Etapas del Proceso. El proceso de investigación se desarrolla en las siguientes etapas: Designación del Investigador, aceptación de la función, investigación, formulación de cargos, audiencia de descargos y cierre de la investigación.

El proceso puede extenderse, por voluntad expresa del investigado a etapas de reposición y apelación, en los casos que proceda conforme a este reglamento.

Artículo 30.- Acción de Denuncia. El proceso de investigación por acoso (PIA) se inicia con la denuncia del/a afectado/a ante cualquiera de las autoridades mencionadas en el artículo 23 del presente reglamento para ser remitida formalmente a el/la Secretaria/o General y se formalizará mediante resolución emitida por el/la Secretario/a General bajo su firma.

Dicha resolución deberá ordenar la investigación de los hechos denunciados, señalar el nombre del investigador/a y del ministro/a de fe, quienes serán miembros de Secretaría General, y fijar el plazo dentro del cual deberá emitirse el informe de la investigación.

Indistintamente, el investigador/a o el ministro/a de fe deberá ser un abogado/a designado/a por el/la Secretario/a General.

Durante el desarrollo del proceso de investigación, corresponderá al Secretario/a General velar por la normativa estipulada en el presente Reglamento y los principios del debido proceso; podrá además prorrogar plazos, a petición del investigador/a o del ministro/a de fe, decidir solicitudes de recusación, según corresponda, así como pronunciarse sobre otras materias procedimentales.

Artículo 31.- Investigación. La investigación será instruida por el investigador/a, quien deberá contar con un ministro/a de fe, este último, conservará foliadas las diversas piezas del expediente y consignará todas las diligencias que se practiquen, por cualquier medio que permita garantizar la fidelidad e integridad de la información.

La constancia de cada actuación o diligencia deberá consignar, a lo menos, la indicación de la fecha, hora y lugar en que se realizó, las personas que intervinieron, su correo electrónico y dirección actual, una breve relación de la diligencia y la firma del investigador/a y del ministro/a de fe.

Artículo 32.- Duración de la Investigación. Notificado vía correo electrónico institucional la resolución que ordena instruir un PIA, el investigador/a, cuenta con dos días hábiles para aceptar el cargo. Luego de eso se procederá a dar inicio a las etapas que correspondan de acuerdo al presente reglamento.

La investigación no podrá durar más de 15 días hábiles contados desde la fecha de la notificación al investigador/a de la resolución que le ordena instruir un PIA y que lo designa como tal. Este plazo podrá prorrogarse por decisión del/a Secretario/a General, exclusivamente a solicitud fundada del investigador/a.

Con todo, dicha prórroga, se podrá solicitar excepcionalmente, por una sola vez y por un plazo máximo de 10 días hábiles.

Artículo 33.- Obligaciones del Investigador/a. Corresponde al investigador/a agotar la investigación de los hechos del proceso, recabando para ello todas las pruebas que fuere posible obtener, las que se apreciarán en conciencia y en el marco de la normativa interna correspondiente

y de la legislación chilena vigente.

Para los efectos indicados, el investigador/a examinará los hechos con la mayor acuciosidad, indagando y estableciendo con celo aquellas circunstancias que puedan comprometer o agravar la responsabilidad de algún miembro de la comunidad educativa, como también aquellas que puedan eximirlo de tal responsabilidad o atenuarla. Corresponderá considerar especialmente como atenuantes, la confesión de los hechos y las acciones realizadas, con el objeto de reparar el mal causado.

El investigador/a podrá solicitar antecedentes adicionales o recabar medios de prueba que no hayan sido acompañados, de lo cual quedará constancia en el expediente. Podrá, asimismo, ordenar actuaciones o cualquier otra medida o diligencia adicionales, cuya necesidad apareciera de manifiesto para esclarecer el asunto en cuestión, fijando para su rendición o realización un plazo no superior a 3 días hábiles.

Artículo 34.- Confidencialidad y Reserva. La investigación y las actuaciones del proceso serán confidenciales, hasta la notificación de los cargos.

La obligación de confidencialidad pesa sobre todas las personas que en cualquier función o condición concurren, participen o actúen en el proceso.

Con todo, en casos graves y calificados, y cuando así lo aconseje la seguridad de los/as testigos, el investigador/a, por resolución fundada, podrá ordenar que se mantenga reserva permanente sobre el nombre de uno o más testigos determinados, previa autorización expresa del Secretario/a General, en concordancia con la legislación chilena vigente y en particular con las premisas de este reglamento.

Artículo 35.- Notificaciones. Toda citación deberá realizarse por escrito al correo electrónico institucional, a fin de dejar expresa constancia respecto de la fecha de su emisión y su contenido, debiendo dejar siempre constancia de la misma en el expediente.

Artículo 36.- Suspensión de la Citación. En caso que el investigador considere que existe un impedimento justificado para que la persona citada pueda concurrir a prestar declaración, se suspenderá la actuación y se fijará ésta para otro día y hora dentro del plazo más breve posible. Si la persona no concurre a esta nueva citación, el investigador dispondrá la prosecución de la investigación en su ausencia.

Artículo 37.- Otras Citaciones. El investigador/a estará facultado/a para citar a cualquier miembro de la comunidad educativa, con el fin de entrevistarlo/a. La persona citada deberá declarar la verdad sobre lo que se le pregunta, sin ocultar hechos, circunstancias o elementos acerca de sus dichos. La falta a la verdad o la omisión de hechos directamente relacionados con la investigación, podrá ser sancionada de acuerdo al presente reglamento y a las normas internas.

Artículo 38.- La Audiencia. En la audiencia el/la investigador/a y el/a ministro de fe oírán al afectado/a o afectados/as, según corresponda, quienes deberán presentar en forma escrita e individual su defensa, leyéndola en forma íntegra, y acompañar u ofrecer las pruebas que fundamenten la misma. El investigador/a podrá realizar todas las preguntas que considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos objeto de la investigación.

Artículo 39.- Recusaciones. Citado el/la estudiante y/o colaborador/a a la entrevista por primera vez ante el investigador/a, podrá aquel/la, dentro de tercer día, formular los motivos de recusación que pudiera tener en su contra de este.

Serán causales de recusación, no siendo la enumeración taxativa, las siguientes:

1. Parentesco consanguíneo en toda la línea recta o colateral hasta el segundo grado.
2. Amistad o enemistad comprobable, o tener el investigador/a un interés personal en la

investigación.

3. Mantener un vínculo ya sea comercial o laboral.
4. En general, cualquier otro hecho o circunstancia que pudiera afectar la independencia, objetividad y transparencia del proceso.

La solicitud de recusación o remoción será presentada al/la Secretario/a General, quién deberá resolverla dentro del plazo de 3 días hábiles. En caso de ser acogida la solicitud se designará a un nuevo investigador/a. De haberse practicado entrevistas o recopilado pruebas sobre los hechos investigados, corresponderá al investigador/a inicial entregar todo el material recopilado al nuevo investigador/a.

Artículo 40.- Formulación de Cargos. Concluido el período de investigación, y habiendo oído previamente al investigado/a, el investigador/a tendrá 3 días hábiles para proceder a formular cargos. Posteriormente, procederá a notificar los cargos al afectado/a o afectados/as dentro de los 3 días hábiles siguientes. Los cargos y la citación a la audiencia de descargos se notificarán simultáneamente.

La notificación se hará mediante correo electrónico institucional. Para este evento, se entenderá notificada la persona a partir del quinto día hábil.

Artículo 41.- Apoderado/a o Sostenedor/a. Cualquier estudiante a quien se formule cargos en un PIA, podrá ser acompañado/a por su apoderado/a, o sostenedor/a, quien no podrá intervenir en la audiencia o en cualquier otra diligencia del proceso, lo que deberá ser informado al inicio de la audiencia. En todo caso, siempre existirá la obligación del investigado de concurrir y de realizar las actuaciones en forma personal.

Artículo 42.- Audiencia de Descargos. El/la afectado/a deberá contestar los cargos y rendir las pruebas que presente en apoyo de su defensa en la audiencia de descargos que se llevará a efecto ante el investigador/a y el ministro/a de fe, dentro de los 5 días hábiles siguientes contados desde la notificación de los cargos. A petición fundada del afectado/a, este plazo podrá prorrogarse por una sola vez y por un plazo máximo de 3 días hábiles, por decisión del/la Secretario/a General.

Artículo 43.- Cierre de la Investigación – Informe. Una vez realizada la audiencia de descargos, o habiéndose practicado las medidas o diligencias adicionales que hubiera ordenado el/la investigador/a, éste tendrá el término de 4 días hábiles para emitir su informe, el que deberá contener la fecha de su dictación, la individualización de todos los participantes del proceso de investigación, la relación de los hechos y circunstancias que hubieran sido objeto de la investigación, la defensa presentada por el afectado/a, el análisis de las pruebas rendidas y las conclusiones que se deriven conforme al mérito de los antecedentes reunidos. En el mismo informe, el/la investigador/a deberá proponer las sanciones que, a su juicio y conforme al mérito del proceso, proceden en el caso concreto.

Artículo 44.- Revisión del Informe. El/la Secretario/a General revisará el informe del/la investigador/a, en el plazo de 2 días hábiles, pudiendo solicitar se enmiende algún vicio procedimental manifiesto y relevante para el desarrollo de la investigación, velando por la correcta aplicación del presente reglamento, sin tener, en todo caso, facultad para suprimir, enmendar o corregir pruebas ya rendidas.

Efectuada la revisión o subsanado los vicios de procedimiento, el/la Secretario/a General remitirá el informe a el/la Rector/a para que, en el plazo de 3 días hábiles, resuelva el proceso y emita en conjunto con el/la Secretario/a General la resolución final, debidamente fundada, ya sea archivando los antecedentes o aplicando alguna sanción disciplinaria frente a la infracción acreditada en el proceso.

Artículo 45.- Resolución Final. Con el mérito de los antecedentes del proceso, el/la Rector/a, considerando la propuesta del/ Secretario/a General, adoptará alguna de las siguientes medidas:

- A. Sobreseer definitivamente la investigación, si se estimare que no corresponde aplicar sanción alguna.
- B. Sobreseer temporalmente la investigación:
 - Si se estimare que no se ha podido realizar alguna diligencia indispensable para el buen conocimiento de los hechos o,
 - En el evento de haberse acreditado fundadamente, mediante un informe psicológico o psiquiátrico, la existencia de una patología de salud mental, debiendo cumplirse con el debido tratamiento o terapia, lo cual deberá acreditarse por el/a respectivo/a facultativo/a, incluyéndose en dicho informe la mención que certifique un estado de salud mental compatible con la carrera que cursa. En este caso la investigación se reactivará ante la reiteración de infracciones contenidas en el presente Reglamento.
- C. Aplicar alguna de las sanciones contempladas en el Título III del presente reglamento, conforme al mérito del proceso.

La resolución final será notificada personalmente al/a sancionado/a mediante carta certificada, enviada a la dirección informada por el/a sancionado/a en el expediente, o a la registrada por la Universidad, y/o a su correo institucional o correo personal que este haya aportado durante el procedimiento.

Artículo 46.- Sobreseimiento. Si durante cualquier etapa del proceso el investigador/a estima que no hay mérito suficiente para formular cargos, recomendará a el/la Secretario/a General el sobreseimiento temporal o definitivo, quien resolverá la solicitud, previo pronunciamiento de el/la Rector/a mediante resolución fundada y conjunta con este último. Con todo, corresponderá a la Secretaría General llevar un registro de estas decisiones.

Artículo 47.- Sobreseimiento Temporal. El sobreseimiento temporal se propondrá o determinará, según corresponda:

- A. Cuando no resulte suficientemente acreditada la perpetración del hecho que originó la investigación.
- B. Cuando como resultado de la investigación no existe mérito suficiente para formular cargos.

Artículo 48.- Sobreseimiento Definitivo. El sobreseimiento definitivo se propondrá o determinará, según corresponda:

- A. Cuando del mérito de los antecedentes aparezca que los hechos investigados no constituyen infracción a las normas de convivencia educativa.
- B. Cuando aparezca claramente establecida la inocencia del o los/as inculpados/as.
- C. Cuando por cualquier causa cesare definitivamente el vínculo con la Universidad por parte del/a sancionado/a. Sin perjuicio de las acciones legales, judiciales o administrativas que pudieren corresponder.

Artículo 49.- Reapertura de la Investigación. Las investigaciones que hayan sido sobreseídas temporalmente sólo podrán reabrirse por resolución fundada del Rector/a, y ante el evento que surjan elementos probatorios nuevos o no conocidos a la fecha del sobreseimiento temporal. En el evento que el cierre de la investigación se haya debido a la ausencia del/a investigado/a, su reincorporación podrá motivar la reapertura.

Artículo 50.- Registro de Sanciones. Todas las sanciones establecidas en el presente Reglamento quedarán incorporadas y registradas en la Ficha Curricular del/a estudiante y/o en la hoja de vida del/a trabajador/a según sea el caso.

Artículo 51.- Compromisos Económicos. La aplicación de sanciones en ningún caso eximirá al alumno o a su apoderado de los compromisos económicos contraídos con la Universidad.

TÍTULO VII

DE LOS RECURSOS DE REPOSICIÓN Y APELACIÓN.

Artículo 52.- Reposición o Reconsideración. El/la denunciado/a solo podrá hacer uso del recurso de reposición o reconsideración para el caso de las sanciones establecidas en el número 1, 2 y 3 de los artículos 13 y 14.

Para efectos de lo anterior, sancionado/a deberá presentar ante el/la Rector/a sus argumentos y fundamentación dentro del plazo de 3 días hábiles, contados desde la fecha de notificación de la resolución.

En el caso de cualquier otra medida impuesta al/a sancionado/a, procederá el mismo recurso ante el/la Secretario/a General, interpuesto en el plazo de 3 días hábiles desde la respectiva notificación.

Artículo 53.- Apelación. Procederá el recurso de apelación en contra de las resoluciones que apliquen las sanciones de los artículos 13 y 14 respecto de los numerales no señalados en el artículo anterior.

En los casos señalados, la apelación deberá interponerla el/la sancionado/a ante el Rector, por escrito y de manera fundada, dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde la respectiva notificación, y será resuelta por el Consejo Resolutivo. La sesión de este Consejo se deberá realizar en un plazo máximo de 7 días hábiles a la notificación de la apelación. En contra de la resolución definitiva del Consejo no procederá recurso alguno.

TÍTULO FINAL.

Artículo 54.- Situaciones no previstas. Los casos especiales y situaciones no previstas en el presente Reglamento serán resueltos por el/la Secretario/a General de la Universidad, mediante resolución fundada.

Artículo 55.- Plazos. Los plazos que establece el presente Reglamento serán siempre individuales y de días hábiles. No se consideran días hábiles los sábados, domingos, festivos y los feriados académicos.

Artículo 56.- Vigencia. Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento entrarán en vigencia a contar de la dictación del respectivo Decreto Universitario y sólo se aplicarán a los hechos acaecidos a contar de dicha fecha.

Las investigaciones en desarrollo y los hechos acaecidos con anterioridad a la entrada en vigencia del presente Reglamento, se regirán por las disposiciones reglamentarias vigentes a dicha época.



FORMULARIO DE DENUNCIA

Nombre completo:
RUT:
Fecha:
Teléfono de contacto:
Correo electrónico institucional:
Correo electrónico personal:
Sede:
Carrera (si es que aplica):
Cargo (si es que aplica):
Identidad del/a o los/as denunciados/as (si es que maneja algún dato):
Relato de los hechos (describa lo ocurrido haciendo indicación, si es que sabe, de la hora día y lugar)
Firma:
Autoridad que recibe la denuncia (nombre y firma):



Oficina de Derechos Humanos y Equidad de Género