



UCSC

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO
SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y
DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

Decreto de Rectoría N°59 / 2019

ESTABLECE PROTOCOLO FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

VISTO:

1° El Decreto de Rectoría N° 58/2019 que promulgó el acuerdo adoptado en Sesión Ordinaria del H. Consejo Superior del 18 de abril de 2019;

2° Lo establecido en el Foco N°2 del Plan de Desarrollo Estratégico Institucional 2017-2021.

3° La necesidad de establecer el texto definitivo del Protocolo aprobado;

4° Lo informado por la Secretaria General de la Universidad;

5° Las atribuciones que me confiere el artículo 37 de los Estatutos Generales de la Universidad.

DECRETO:

PRIMERO: Establece el Protocolo frente a denuncias de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria según el texto que se transcribe a continuación:

PROTOCOLO FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

TÍTULO I: NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 1: OBJETIVO

El presente protocolo establece normas y procedimientos para los casos de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, con el propósito de adoptar las medidas necesarias para proporcionar una solución dentro del ámbito de la propia institución. Todo esto, sobre la base de la misión y principios de la Universidad y sin perjuicio de que las personas afectadas puedan ejercer las acciones judiciales que correspondan en conformidad a la ley.

ARTÍCULO 2: ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta normativa regula los casos de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, acontecidos en las instalaciones de la Universidad, cualquiera que sea su sede o campus, cometidos por:

- a) Funcionarios administrativos, académicos o colaboradores de la Universidad Católica de la Santísima Concepción en contra de los estudiantes de pre y post grado de la misma;
- b) Colaboradores de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, en contra de otro colaborador o en contra de funcionarios administrativos o académicos de la misma, o viceversa;
- c) Estudiantes de pre y post grado de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, en contra de otro estudiante de pre o post grado o en contra de un funcionario administrativo, académico o colaborador de la Universidad.
- d) Funcionarios administrativos, académicos, colaboradores o estudiantes de pregrado y post grado de la Universidad Católica de la Santísima Concepción en contra de un prestador de servicios externo de la Universidad o viceversa.

Sin perjuicio de lo anterior, atendida la gravedad del asunto y la necesidad de proteger a la presunta víctima, la Universidad Católica de la Santísima Concepción podrá también intervenir y adoptar las medidas académicas y de apoyo necesarias, respecto de casos de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria, ocurridos fuera de sus instalaciones y del contexto de actividades organizadas por la Universidad.

ARTÍCULO 3: DEFINICIONES

Para efectos de este protocolo, se entiende por:

1.- Acoso sexual: todo acto de significación sexual capaz de provocar una situación objetivamente intimidatoria, hostil o humillante, sea de carácter verbal, o ejecutado por medio de gestos, o que consistiere en acercamientos o persecuciones, o actos de exhibicionismo obsceno o de contenido sexual explícito.

No constituirán acoso sexual, las relaciones consentidas; sin embargo, este consentimiento no puede inferirse de la falta de resistencia de la presunta víctima.

Tampoco constituirán acoso algunos comportamientos que pueden ser considerados como ofensivos o inadecuados, pero que no tienen connotación sexual.

Corresponden a acoso sexual, entre otras, las siguientes conductas, independiente de los medios utilizados:

- a) Comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona con connotación sexual, siendo éstos reiterativos.
- b) Gestos o sonidos de carácter sexual relativos a la actividad sexual, suspiros, silbidos u otros, con carácter de reiterativos.
- c) Correos electrónicos, mensajes instantáneos, llamadas o fotografías con contenido sexual.
- d) Amenaza o divulgación de rumores de carácter sexual, fotografías o vídeos en situaciones que puedan ser incómodas para la persona.
- e) Obligación de ver pornografía.
- f) Contacto físico innecesario como intento de tocar cintura, piernas, intento de dar besos, caricias, entre otras.
- g) Acercamiento, arrinconamientos, persecuciones u hostigamiento para realizar actos de connotación sexual.
- h) Proposiciones sexuales.
- i) Amenaza de consecuencias negativas por la no aceptación de propuestas sexuales, como reprobación, desvinculación, mala evaluación docente, mala evaluación de desempeño, entre otras.
- j) Promesas u otorgamiento de beneficios o ventajas a cambio de favores sexuales como aprobación de asignatura, obtención de mejor evaluación, aumentos de sueldo, otorgamiento de algún bono, promoción en el cargo, entre otras.
- k) Obligación de presenciar exhibicionismo, de tener contacto o relaciones sexuales con terceras personas.

2.- Violencia de género: son todos aquellos actos u omisiones que dañan la dignidad, la integridad y la libertad de las personas, entre ellos, la violencia física, psicológica, sexual, patrimonial o económica y que evidencien que han sido realizados tomando en consideración al sexo, orientación sexual o la igualdad de género.

Serán consideradas violencia de género, entre otras conductas, las siguientes:

- a) Comentarios, orales o escritos, relativos a la apariencia o al cuerpo de una persona, sin que existiese connotación sexual.
- b) Comentarios, orales o escritos, alusivos al género femenino o masculino o a la condición u orientación sexual de una persona, que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.
- c) Comentarios o chistes sexuales, ofensivos o humillantes que hagan referencia a cuerpos femeninos o masculinos, a ciclos reproductivos o a la calidad de madre o padre de una persona con la finalidad de avergonzar.

3.- Discriminación arbitraria: es toda distinción, exclusión, restricción que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos, en particular cuando se fundan en motivos tales como, raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política o de otra índole, religión o creencia religiosa, nacimiento o cualquier otra condición social, estado civil, edad, filiación, apariencia personal, enfermedades, discapacidad y toda otra desigualdad no razonable, incluyendo aquellas identificadas por la Ley N°20.609 que establece medidas contra la discriminación.

4.- Víctima: es el miembro de la comunidad universitaria que sufre un daño o perjuicio, a causa de determinada conducta constitutiva de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria.

5.- Denunciante: es el miembro de la comunidad universitaria, presunta víctima o tercero, que denuncia formalmente en la Universidad un hecho o conducta constitutiva de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria.

6.- Denunciado: es el miembro de la comunidad universitaria que aparece como causante de un hecho o conducta constitutiva de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria.

7.- Funcionario administrativo: comprende todo el personal no académico de la Universidad, con contrato de trabajo.

8.- Académico: es toda persona que desarrolla labores de profesor, docente, investigador, tutor, ayudante, supervisor de tesis o de otras actividades relacionadas con la docencia, que ejerza una relación jerárquica con los estudiantes de pregrado o postgrado y tenga contrato de trabajo con la Universidad.

9.- Colaborador: es toda persona que desarrolla labores de docente, investigador, tutor, ayudante, supervisor de tesis o de otras actividades relacionadas con la docencia, ejerza una relación jerárquica con los estudiantes de pregrado o postgrado, que tenga contrato de prestación de servicios a honorarios para la Universidad.

10.- Estudiante: es la persona inscrita en un programa de pregrado o postgrado, postítulo, diplomado, curso, seminario o actividad dictada por la Universidad, sea en calidad de alumno regular, libre, especial, de intercambio, pasante, participante, oyente u otro.

11.- Prestador de servicios externos: es la persona que, sin pertenecer a la comunidad universitaria, presta servicios o desarrolla actividades en la Universidad en calidad de contratista, subcontratista o similares, y a los dependientes de éstos.

12.- Fiscal: es la persona designada para realizar y practicar todas las diligencias conducentes al éxito de la investigación en el procedimiento sumario o investigación y de adoptar o solicitar en su caso, todas las medidas necesarias para proteger a la presunta víctima mientras dure el procedimiento frente a eventuales hostigamientos o represalias que pudieren ocurrir en su caso.

ARTÍCULO 4: PRINCIPIOS

Para efectos de este protocolo, regirán los siguientes principios:

1.- Confidencialidad: todas las personas que intervengan en una denuncia, investigación o sumario tienen la obligación de guardar la confidencialidad y no divulgar información alguna del contenido de éstos, ni de sus resultados, incluso después de finalizados, salvo respecto de las partes denunciante o denunciada.

Excepcionalmente, se podrá divulgar aquellos antecedentes que determine una ley o una resolución particular de un tribunal competente o, sean necesarios para la protección de los involucrados, o para garantizar un debido proceso o, cuando exista un claro riesgo de que algún miembro de la comunidad universitaria pueda quedar expuesto a un comportamiento de acoso sexual, violencia de género o de discriminación arbitraria.

2.- Respeto: todas las personas que intervengan en una denuncia, investigación o sumario tienen derecho a un trato digno y deberán ser escuchadas en la exposición de los hechos sin menoscabar su dignidad, y sin intromisión a aquellos aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los mismos.

3.- Defensa: las personas que participen en una denuncia, investigación o sumario, sea en calidad de presunta víctima o de denunciado, tienen derecho a ser asistidos por una persona que ellos mismos designen, desde el momento en que se inicia el procedimiento, sin perjuicio de las medidas de apoyo que se establecen en el presente protocolo.

4.- No-Re victimización: consiste en evitar la reiteración innecesaria del relato de los hechos que realiza la presunta víctima, así como también, la exposición pública de la persona que denuncia.

5.- Proporcionalidad: consiste en la obligación del fiscal que sustancie una investigación o sumario, de ponderar la gravedad de los hechos denunciados, así como las correspondientes atenuantes o agravantes para proponer la sanción aplicable.

6.- Restitución: consiste en ofrecer a las partes involucradas en una investigación o sumario, de ser posible, las condiciones para restablecer su situación al estado que se encontraba antes del acto de violencia de género, acoso sexual o discriminación arbitraria.

TÍTULO II: DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

ARTÍCULO 5: LA DENUNCIA

Es la notificación verbal o escrita que realiza la presunta víctima o un tercero denunciante, de que se ha cometido un hecho o conducta constitutiva de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria, presentada ante quienes se indica en el presente protocolo.

Cualquier persona podrá denunciar los actos constitutivos de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria, de que haya sido presunta víctima o tome conocimiento, distinguiendo para su presentación lo siguiente:

I.- Si se trata de un estudiante, la denuncia se presentará en alguna de las siguientes instancias:

- En la Dirección de Apoyo a los Estudiantes.
- Al Decano o Director, Secretario Académico o Jefe de Carrera de la respectiva facultad o Instituto de Teología; en el caso de los estudiantes del Instituto Tecnológico, ante el Director, Director de Sede o Coordinador Docente respectivo.

II.- Si se trata de un funcionario administrativo, académico o colaborador de la Universidad, respecto de un acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria que involucra a un estudiante, puede presentarla en alguna de las siguientes instancias:

- Al Decano o Director, Secretario Académico o Jefe de Carrera de la respectiva facultad o Instituto de Teología; en el caso del Instituto Tecnológico ante él, Director, Director de Sede o Coordinador Docente respectivo; o dirección administrativa a la cual pertenece el denunciado o la presunta víctima.

III.- Si se trata de un funcionario de la Universidad que ha sido víctima o conoce de hechos de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria, cometidos por otro trabajador, puede presentar la denuncia:

- Al Director de la Dirección de Gestión de Personal de la Universidad o a la autoridad que sea competente conforme el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

IV.- Si es prestador de servicios externo, puede presentar la denuncia:

- Al Director de Operaciones o a la jefatura de la unidad a la que presta servicios.

Sin perjuicio de lo señalado en este Protocolo, y del compromiso de la Universidad de acompañar a la presunta víctima y aportar todos los antecedentes que tenga en su poder, la persona afectada tiene siempre el derecho de ejercer las acciones que le otorga el ordenamiento jurídico.

ARTÍCULO 6: CONTENIDO DE LA DENUNCIA

La denuncia podrá realizarse en forma verbal o escrita, y contener, a lo menos, las siguientes menciones:

A. Denuncia escrita:

- 1) Individualización del denunciante, con indicación de la facultad o instituto, carrera o dirección, unidad y/o área a la que pertenece.
- 2) Individualización del denunciado con indicación de la facultad o instituto, carrera o dirección, unidad y/o área en que se desempeña.
- 3) Relato detallado de los hechos constitutivos de la infracción y sus circunstancias, con indicación de épocas y lugares.
- 4) Individualización de las personas que presenciaron o que tuvieron conocimiento de los hechos, si se conocieran.
- 5) La singularización de las pruebas de la conducta denunciada, si existieren; las que deberán adjuntarse a la denuncia.
- 6) Fecha, hora y lugar de la denuncia.
- 7) Indicación del lugar o correo electrónico al que se harán las notificaciones.
- 8) Firma del denunciante.

B. Denuncia verbal:

La persona que reciba una denuncia verbal, deberá levantar un registro escrito que contemple los datos enunciados en la letra anterior, en presencia de la presunta víctima y/o denunciante, quien lo firmará junto con la persona que lo recibiere.

No se dará curso a ninguna denuncia anónima.

ARTÍCULO 7: RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA

Efectuada la denuncia, la persona que la recibió, a más tardar al día siguiente, pondrá la denuncia y los antecedentes en conocimiento del Secretario General de la Universidad.

ARTÍCULO 8: DECISIÓN DEL SECRETARIO GENERAL

El Secretario General tendrá el plazo de 7 días para revisar los antecedentes recibidos, pudiendo dentro de dicho plazo solicitar mayores antecedentes o información adicional para poder adoptar alguna de las siguientes decisiones:

- a) Disponer la instrucción de un sumario cuando la gravedad de los hechos denunciados así lo amerite, designando un Fiscal.
- b) Disponer un proceso de mediación entre las partes involucradas, con el objeto de evitar la repetición de las actitudes improcedentes y obtener acuerdos o compromisos de parte del denunciado, en pos de la protección del denunciante y la sana convivencia universitaria; y
- c) Desestimar la denuncia cuando resulte evidente que los hechos denunciados no revisten el carácter de conductas ilegales o antijurídicas. Dicha decisión debe ser fundada, constar por escrito y ser notificada a la parte denunciante.

ARTÍCULO 9: FACULTADES Y DERECHOS DEL DENUNCIANTE Y DEL DENUNCIADO

La presunta víctima y el denunciado podrán solicitar las siguientes gestiones:

1. Ser oído e informado.
2. Apoyo, contención y acompañamiento por parte de profesionales de la Dirección de Apoyo a los Estudiantes o de la Dirección de Gestión de Personal, en su caso, según lo dispuesto en el artículo siguiente.
3. Atención médica por un profesional del área de la salud, según lo dispuesto en el artículo siguiente.
4. Solicitar la adopción de medidas de protección provisionales conforme al artículo 11 de este protocolo.
5. A no ser confrontado con el denunciado, salvo que acceda expresamente.

Por su parte, el denunciado tiene derecho a:

1. Ser oído e informado de los hechos que se le imputan.
2. Defenderse personalmente o designar libremente a una persona para tal efecto.
3. Aportar prueba destinada a desvirtuar las imputaciones que se formularen en su contra.

4. Prestar declaración en cualquier etapa del sumario o investigación sumaria.
5. Solicitar las medidas de apoyo y protección provisionales señaladas en el presente protocolo.

ARTÍCULO 10: MEDIDAS DE APOYO

La Universidad a través de la Dirección de Apoyo a los Estudiantes contará con personal capacitado para intervenir en temáticas de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, siendo el primer recurso de orientación y acompañamiento, disponible en la Universidad para sus estudiantes.

En caso de funcionarios académicos o administrativos, la Dirección de Gestión de Personal, orientará sobre el procedimiento, las medidas de apoyo o provisionales que corresponda según lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad o la normativa que lo reemplace.

La Universidad a través de la Dirección de Apoyo a los Estudiantes podrá disponer, alguna de las medidas de apoyo a los estudiantes que se indican a continuación:

- 1) Apoyo psicológico:** los estudiantes contarán con orientación y/o apoyo psicológico y/ o psicosocial, si así lo solicitan.
- 2) Apoyo médico:** los estudiantes de la Universidad podrán contar con la atención de un profesional de la salud, quién los acogerá y orientará.
- 3) Asesoría u orientación legal:** a través de los Consultorios Jurídicos dependientes de la Facultad de Derecho de la Universidad, se brindará información y orientación legal a la presunta víctima y/o denunciante o denunciado en los casos a que se refiere este protocolo.

Este es un servicio de asistencia jurídica gratuita que entrega información y orientación legal, bajo la supervisión y responsabilidad de profesores abogados especialistas. La representación judicial a través de estudiantes de la Facultad de Derecho no está autorizada para casos judiciales de acciones penales. En caso de que alguna de las partes decida iniciar acciones legales de manera particular, la Universidad queda completamente exenta de toda responsabilidad y no asumirá ningún gasto derivado de honorarios de abogados y costos procesales.

ARTÍCULO 11: MEDIDAS DE PROTECCIÓN PROVISIONALES

En cualquier etapa del procedimiento sumario o mediación, el fiscal o mediador, de oficio o a petición de parte, según la gravedad de los hechos, podrá solicitar, fundadamente, al Secretario General medidas provisionales tendientes a asegurar los resultados de la mediación o investigación, o el resguardo de los afectados. En concreto, se podrá solicitar:

- a) Alteración de la naturaleza de los servicios o del lugar en que ellos se prestan, en conformidad y bajo condición de lo señalado en el artículo 12 del Código del Trabajo.
- b) Suspensión provisional de labores con derecho a remuneración u honorario.
- c) Inhabilidad temporal para realizar intercambios patrocinados por la Universidad o para participar en perfeccionamientos o pasantías organizadas por esta.
- d) Inhabilidad temporal, para participar en eventos deportivos, trabajos voluntarios, misiones u otras actividades organizadas por la Universidad.
- e) Ajuste del calendario de evaluaciones.
- f) Reducción de carga académica.
- g) Reubicación de curso o sección, en caso de ser posible.
- h) Suspensión de estudios fuera del plazo establecido en el calendario académico anual para estudiantes.
- i) Otorgamiento de medidas que eviten el contacto o acercamiento físico entre el denunciante y el denunciado, de ser posible.

El Secretario General evaluará los antecedentes del caso y resolverá discrecionalmente.

Las medidas adoptadas serán inapelables y se comunicarán a la Facultad, Instituto, Sede, Dirección o Unidad respectiva para su implementación inmediata, y las mismas cesarán automáticamente al dictarse el sobreseimiento, la resolución que la deja sin efecto o la resolución que impone la sanción, según corresponda.

TÍTULO III: DE LA MEDIACIÓN

ARTÍCULO 12:

La mediación se resolverá por el Secretario General quién nominará al mediador, que será una persona debidamente calificada y con experiencia en mediación de estas temáticas.

El mediador notificará el inicio de la mediación a la presunta víctima y al denunciado, y les solicitará manifestar su intención de participar, lo que deberán hacer, por escrito, dentro del plazo de 5 días, contados desde la respectiva notificación.

Habiendo manifestado las partes su intención de participar, el mediador, dentro de los 10 días siguientes, citará a una audiencia indicando día, hora y lugar en que se verificará. Las partes tendrán derecho a solicitar fundadamente una prórroga, hasta por una oportunidad, debiendo el mediador fijar nuevo día y hora para su realización.

En la audiencia se levantará acta de los acuerdos y se dejará constancia de las materias en las que no lo hubo. El acta será ratificada y firmada por todos los participantes, entregando copia de ella a quien la solicite.

Si alguna de las partes no asiste a la audiencia, o no tuviere éxito, la mediación, el mediador informará esta circunstancia al Secretario General para que adopte la decisión que corresponda conforme los antecedentes del caso.

La mediación no será aplicable en caso de reincidencia.

TÍTULO IV: DEL PROCEDIMIENTO SUMARIO

ARTÍCULO 13:

La investigación materia de un sumario se llevará a cabo conforme al Decreto de Rectoría N°26/2013 que establece el procedimiento para sumarios que se instruyan en la Universidad, o la normativa que la reemplace, y que en su Título II "Del Procedimiento", establece las normas que se indican a continuación.

ARTÍCULO 14:

La investigación sumaria será decretada por el Secretario General dentro del plazo de 10 días contados desde la fecha que fue convocada para la revisión de la denuncia y de los demás antecedentes, o desde la fecha en que el mediador informe sobre la no prosecución de la mediación, según corresponda, designando en ella, al fiscal a cargo de la misma.

ARTÍCULO 15: DEL SUMARIO

Todo sumario será instruido por un fiscal, quien conservará foliada las 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 deberá consignar, a lo menos, la indicación de la fecha hora y lugar en que se realice, las personas que han intervenido una breve relación de los resultados y la firma del fiscal y del actuario.

La investigación no podrá durar más de 20 días contados desde la fecha de la notificación al fiscal de la resolución que ordena instruirlo. A solicitud fundada del Fiscal, este plazo podrá prorrogarse, las veces que sea necesario, por resolución del Secretario General.

Es obligación del fiscal agotar la investigación de los hechos, acumulando para ello todas las pruebas que fuere posible obtener, las que se apreciarán según las reglas de la sana crítica.

Para tal efecto el fiscal procederá a investigar los hechos con la mayor acuciosidad, estableciendo y averiguando con igual celo aquellas circunstancias que puedan comprometer y agravar la responsabilidad de algún miembro de la comunidad universitaria, como aquellas que puedan eximirlo de tal responsabilidad o atenuarla.

ARTÍCULO 16: DE LA CITACIÓN

El fiscal estará facultado para citar a cualquier miembro de la comunidad universitaria con el fin de que preste declaración, el que deberá declarar la verdad sobre lo que se le pregunta, sin ocultar hechos, circunstancias o elementos acerca del contenido de su declaración.

La citación podrá realizarse por cualquier medio que haga el proceso rápido y expedito, debiendo dejarse siempre constancia de la misma en el expediente. La no comparecencia se considerará como falta grave a sus obligaciones funcionarias o estudiantiles y se podrá sancionar como tal.

En caso de impedimento grave para concurrir personalmente a prestar declaración, calificado éste por el fiscal, se suspenderá la citación y se fijará nuevo día y hora para efectuar la declaración, dentro del plazo más breve posible. Si la persona no concurre a la nueva citación, el fiscal procederá en su ausencia.

En casos graves y calificados y cuando así lo aconseje la seguridad de los testigos, el fiscal podrá solicitar al Secretario General, que ordene que se mantenga reserva sobre el nombre de uno o más testigos determinados. Esta reserva del nombre tendrá vigencia durante toda la investigación, pero no podrá prolongarse más allá del momento de la notificación de la formulación de cargos.

El denunciado deberá ser oído en todo caso, y su no comparecencia podrá ser considerada como agravante.

Citado a declarar por primera vez ante el fiscal el denunciado será apercibido para que dentro del segundo día formule los motivos de la recusación en contra del fiscal y/o del actuario. La solicitud de recusación será presentada al Secretario General y resuelta por éste dentro del plazo de 2 días. En caso de ser acogida, se designará en la misma resolución un nuevo fiscal, según corresponda.

En la primera audiencia realizada ante el Fiscal, el citado deberá fijar domicilio, teléfono de contacto o correo electrónico para que se le notifiquen todas las actuaciones del sumario. Si no hubiera dado cumplimiento a esta obligación o no hubiera sido posible realizar las notificaciones personalmente, se harán por carta certificada al domicilio registrado en la respectiva ficha personal. En este último caso, las notificaciones se entenderán efectuadas al tercer día contado desde el envío de la carta certificada.

ARTÍCULO 17: DE LA FORMULACIÓN DE CARGOS

Agotada la investigación si el fiscal estima que no hay mérito suficiente para formular cargos, recomendará el sobreseimiento del procedimiento. Si de la investigación apareciera que hay mérito, el fiscal procederá a formular cargos concretos y dará traslado de éstos al o los denunciados. La formulación de cargos al denunciado se hará en forma personal o por carta certificada dirigida al domicilio registrado en la Universidad, a menos que éste hubiera señalado una forma distinta de notificación. En caso de no comparecencia del inculpado se seguirá el procedimiento en su rebeldía.

El denunciado podrá nombrar un defensor desde la notificación de la acusación. Para estos efectos, se entenderá defensor cualquier persona autorizada por escrito por el inculpado para velar por sus derechos en el procedimiento, cuya identificación dirección o correo electrónico conste en el expediente para efecto de las notificaciones.

El inculpado deberá contestar los cargos por escrito y ofrecer rendir las pruebas que presente en apoyo de su defensa, todo en el plazo de 7 días contados desde la notificación de la formulación de cargos. Si el Fiscal estima procedentes las pruebas ofrecidas, se fijará un término probatorio que no podrá exceder de 7 días.

En caso de que faltare alguna medida o diligencia cuya necesidad apareciere de manifiesto para esclarecer el asunto en cuestión, el Fiscal podrá ordenar su rendición o realización, fijando para ello un plazo no superior a 10 días.

ARTÍCULO 18: DEL DICTAMEN

Contestados los cargos y rendidas las pruebas o vencido el plazo para hacerlo, el Fiscal tendrá el término de 3 días para evacuar su dictamen, el que deberá contener la fecha de su dictación, la individualización de los intervinientes, la relación de los hechos y circunstancias que hubieren sido objeto de la acusación, la defensa presentada por el inculpado, un examen de las pruebas rendidas, la que se apreciará de acuerdo a las reglas de la sana crítica, y las conclusiones que llegue conforme al mérito de los antecedentes reunidos. En el mismo dictamen, deberá proponer al Rector las sanciones o el sobreseimiento que a su juicio procedan.

El Secretario General revisará el dictamen del Fiscal, pudiendo ordenar corregir todo vicio del procedimiento que aparezca de manifiesto. Podrá, además, si así lo estima, designar nuevo Fiscal para que continúe la investigación u ordenar reabrir la a fin de completarla, fijando al efecto un nuevo plazo.

Cumplido los trámites a que se refiere el artículo anterior, el Secretario General emitirá un informe final, si lo estima conveniente, y remitirá los antecedentes al Rector.

Toda aplicación de sanción se formalizará por resolución del Rector.

En los casos que el Rector se encuentre o declare inhabilitado para aplicar la sanción o sobreseer el sumario, se estará para estos efectos, a las normas de subrogación establecidos en los Estatutos Generales de la Universidad y en el Decreto de Rectoría que establece el orden de subrogación entre los vicerrectores. La prueba se apreciará según la sana crítica.

La resolución del Rector se notificará por la autoridad indicada en ella, personalmente o a través de carta certificada dirigida al domicilio del sancionado.

TÍTULO V: DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 19: ATENUANTES Y AGRAVANTES

En atención al mérito de los antecedentes, la gravedad de los hechos acreditados, las circunstancias atenuantes o agravantes de responsabilidad, y las gradualidades indicadas en este protocolo, las sanciones que se podrán aplicar son las señaladas en el Decreto de Rectoría N°26/2013 que establece el procedimiento para sumarios que se instruyan en la Universidad.

En caso de denuncia por acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria en que la presunta víctima y el denunciado fueran trabajadores con contrato de trabajo con la Universidad, la denuncia, procedimiento de investigación y sanción, serán los establecidos en el Título XVII, artículo 30 y siguientes del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad o la normativa que lo reemplace.

ARTÍCULO 20:

Las sanciones o medidas propuestas por el fiscal, podrán modificarse si concurrieren circunstancias atenuantes o agravantes de responsabilidad.

Son circunstancias atenuantes:

- a) Conducta anterior irreprochable en relación a la materia de este protocolo, acreditada por la hoja de antecedentes o extracto de filiación o por la carpeta de funcionario o estudiante;
- b) Auto denuncia
- c) Confesión espontánea
- d) Resarcimiento voluntario de los perjuicios causados
- e) Colaboración sustancial con el esclarecimiento de los hechos

Son circunstancias agravantes:

- a) La reiteración o reincidencia de conductas reguladas en este protocolo;
- b) La existencia de más de una víctima;
- c) La actuación concertada con una o más personas;
- d) La no comparecencia injustificada a las citaciones que realice el fiscal;
- e) El hecho que la víctima tenga discapacidad física o mental, ya sea permanente o temporal;
- f) Incumplir la o las medidas de protección que se impongan en conformidad a este protocolo;
- g) Incumplir los acuerdos y compromisos asumidos en un proceso de mediación previo.
- h) La existencia de haberse cometido la infracción con abuso de superioridad o de poder, o en estado de ebriedad o bajo el efecto de las drogas.

ARTÍCULO 21: FALTAS

Para los efectos de la aplicación de sanciones se tendrá en consideración, atendido el mérito del procedimiento y los postulados de la sana crítica, las siguientes gradualidades de falta:

- 1. Falta gravísima:** Corresponde a conductas tipificadas en este protocolo cometidas con fuerza o intimidación.
 - 2. Falta grave:** Corresponde a todas aquellas situaciones de acoso sexual que incluyen contacto físico presencial o digital, tales como las descritas en las letras c), d), f), g) y k) del artículo 3 N°1 del presente protocolo, y otras de similar naturaleza.
 - 3. Falta leve:** Corresponde a todas aquellas situaciones de acoso sexual que no incluye el contacto físico presencial o digital, tales como las descritas en las letras a), b), e), h), i) y j) del artículo 3 N°1, y otras de similar naturaleza.
-

TÍTULO VI: DE LA APELACIÓN

ARTÍCULO 22:

La Apelación se llevará a cabo conforme al Decreto de Rectoría N°26/2013 que establece el procedimiento para sumarios que se instruyan en la Universidad, que en su Título VII "De las Apelaciones", se transcribe a continuación.

ARTÍCULO 23:

La apelación se presentará dentro del plazo de 5 días contados desde la notificación de la resolución que aplica la sanción, ante el Secretario General para ser resuelta por la Comisión de Apelación. La Apelación se concederá en ambos efectos.

ARTÍCULO 24: COMISIÓN DE APELACIÓN

La comisión de apelación estará integrada por 3 miembros de carácter permanente, que deberán pertenecer al Honorable Consejo Superior, quienes serán elegidos en una misma votación por dicho Consejo. Durarán 2 años en su cargo y podrán ser reelegidos. Su nombramiento se formalizará por Decreto del Rector.

El Secretario General integrará la Comisión en carácter de Ministro de Fe.

La Comisión de Apelación estará compuesta, además, por 3 miembros de carácter suplente, elegidos del mismo modo que los de carácter permanentes. Durarán 2 años en su cargo y podrán ser reelegidos. A estos le corresponderá reemplazar a los miembros permanentes cuando les sea imposible concurrir a componer la Comisión para la resolución de una apelación en particular. La Comisión siempre deberá sesionar con 3 miembros, sean titulares o suplentes. El orden de precedencia de los miembros suplentes para ser llamados a integrar la comisión cuando se requiera, será establecido por el Consejo Superior.

Siempre que el apelante pertenezca a la misma facultad o instituto en la que se desempeña alguno de los miembros de la Comisión de Apelación, éste quedará inhabilitado para componerla y deberá ser reemplazado por alguno de los miembros de carácter suplente habilitado.

ARTÍCULO 25: SESIÓN DE LA COMISIÓN DE APELACIÓN

Una vez presentada la apelación, el Secretario General citará a la comisión referida a una sesión dentro de 10 días siguientes. En esta sesión, el Secretario General hará una relación del proceso, la sanción aplicada y la apelación interpuesta por el apelante o los apelantes.

Una vez completados los trámites anteriores, los miembros de la Comisión deliberarán teniendo acceso al expediente, deberán resolver la apelación deducida apreciando la prueba según las reglas de la sana crítica, levantando acta del acuerdo adoptado. La Comisión podrá, además, reemplazar la sanción impuesta por alguna de las medidas alternativas propuestas por el apelante considerando el mérito del procedimiento y las circunstancias personales de éste. Este acuerdo deberá ser tomado por la mayoría de los miembros presentes y se formalizará mediante Decreto del Rector a más tardar al quinto día hábil universitario de tomado el acuerdo.

Contra el Decreto del Rector, que formalice el acuerdo de la comisión de apelación respecto a la apelación interpuesta, no procederá recurso alguno.

TÍTULO VII: DE LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA PROMOCIÓN DE RELACIONES DE RESPETO A LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

ARTÍCULO 26:

La Universidad impulsará modelos de convivencia en los que el acoso sexual, la violencia de género y la discriminación arbitraria sean consideradas inaceptables, y se refuerce la dignidad y el respeto de la persona humana.

TÍTULO VIII: DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 27:

El desistimiento de la denuncia por parte de la presunta víctima, pondrá fin a la investigación iniciada y a las medidas provisionales que se hubieran decretado.

ARTÍCULO 28:

Si en cualquier etapa del proceso regulado en este protocolo, se determina que la denuncia se ha presentado con mala fe o que se han aportado datos o declaraciones falsas, se podrá aplicar al responsable, a petición de la persona afectada y previo sumario, alguna de las medidas establecidas en el reglamento de sumarios. Lo anterior es sin perjuicio de las acciones que pueda ejercer el afectado por las denuncias falsas o maliciosas, ante los tribunales de justicia.

ARTÍCULO 29:

No se registrarán por el presente protocolo las conductas constitutivas de los delitos de violación o abuso sexual tipificados en los artículos 361, 365 y 366 del Código Penal, debiendo la presunta víctima interponer, en tales casos, la denuncia correspondiente ante la Fiscalía.

Lo anterior, es sin perjuicio del compromiso de la Universidad de aportar todos los antecedentes que tenga en su poder, y de otorgar la orientación legal, apoyo psicológico y docente que requiere el afectado.

La Universidad podrá adoptar las medidas y sanciones que estime procedente, conforme al presente protocolo u otras normas pertinentes, en los casos que algún miembro de la comunidad universitaria sea condenado por los órganos judiciales respectivos, por la comisión de alguno de estos delitos.

ARTÍCULO 30:

Ante hechos cometidos por un prestador de servicios externos, se aplicarán las medidas o efectos que contemplen los convenios, contratos o normativas que regulen su relación directa o indirecta con la Universidad.

ARTÍCULO 31:

Para los efectos de este protocolo, se entenderá que los plazos serán siempre individuales y de días hábiles. No se considerarán hábiles los días sábados, domingos, festivos, periodo de vacaciones de invierno y de verano, según el calendario académico anual decretado por el Rector.

ARTÍCULO 32:

Cualquier tema o asunto no regulado expresamente en el presente protocolo o de duda sobre el sentido e interpretación de sus disposiciones será resuelto por el Rector, previa consulta al Secretario General de la Universidad.

SEGUNDO: Tómese nota al Decreto de Rectoría N°26/2013.

Comuníquese, publíquese y archívese
Concepción, 22 de mayo de 2019
CSV/TLF/mer

TERESA LOBOS DEL FIERRO
Secretaria General

CHRISTIAN SCHMITZ VACCARO
Rector