



UNIVERSIDAD
SAN SEBASTIAN
VOCACIÓN POR LA EXCELENCIA

DECRETO DE RECTORÍA N°62 / 2024

Santiago, 1 de agosto del 2024

Materia: Oficializa los textos actualizados de la **POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO** de la Universidad San Sebastián y de su anexo **REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

VISTOS Y CONSIDERANDO:

1. Los Estatutos de la Universidad San Sebastián;
2. El Proyecto Educativo de la Universidad San Sebastián;
3. Lo dispuesto por la Ley N°21.369, publicada en el Diario Oficial de 15 de septiembre de 2021, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior;
4. Las recomendaciones efectuadas por la Superintendencia de Educación Superior contenidas en Ordinario 2023-01108 de 11 de diciembre de 2023;
5. El acuerdo de la Junta Directiva de la Universidad San Sebastián adoptado en sesión de 31 de julio de 2024;
6. Las facultades que me confiere la reglamentación vigente,

DECRETO:

PRIMERO: Oficializase el texto actualizado de la **POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO** de la Universidad San Sebastián, que se adjunta y forma parte del presente decreto, la que será aplicable a contar de esta fecha.

SEGUNDO: Oficializase el texto actualizado del **REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO** de la Universidad San Sebastián, anexo de la Política Integral descrita, que se adjunta y forma parte del presente decreto, el que será aplicable a contar de esta fecha.

Regístrese, comuníquese y archívese,




UNIVERSIDAD
SAN SEBASTIAN
SECRETARÍA GENERAL
SECRETARÍA GENERAL




UNIVERSIDAD
SAN SEBASTIAN
RECTOR
RECTOR

POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

UNIVERSIDAD SAN SEBASTIÁN

PRIMERA PARTE

FUNDAMENTOS, OBJETIVOS Y CONCEPTOS GENERALES

I.- INTRODUCCIÓN

La Universidad San Sebastián es una universidad privada, autónoma y acreditada, no adscrita a la gratuidad, cuyo Proyecto Educativo está inspirado en los principios y valores cristianos, y cuya misión institucional consiste en **formar egresados y profesionales íntegros, confiables y competentes en el dominio de sus disciplinas**, educados en la razón, en la verdad y en la virtud, en una atmósfera académica de orden, reflexión, tolerancia, respeto por las legítimas diferencias y rigor intelectual. Es decir, buscamos educar entregando una formación disciplinaria de excelencia; contribuir en la generación y difusión de conocimientos en todos los saberes; y promover el cultivo de los valores espirituales y republicanos que pueden hacer de nuestros egresados, profesionales íntegros y competentes, ciudadanos responsables comprometidos con la paz y respetuosos del estado de derecho, en dos palabras, buenas personas. Asimismo, asume como uno de sus mayores desafíos, promover la integración social de jóvenes y personas con muy distintas aspiraciones y experiencias de vida, haciendo posible la movilidad y el progreso material y espiritual de todos los miembros de su comunidad universitaria.

Cuando la Universidad afirma que su Misión es educar en la Razón, lo hace a partir de la evidencia de que la persona humana, entre todos los seres vivos, corpóreos y finitos que existen, es la única que posee el don de la inteligencia, esa capacidad de hacernos preguntas, de buscar las respuestas, de alcanzar el conocimiento y la comprensión de la realidad y de todo el orden que nos rodea, por medio de métodos racionales que hacen posible investigar, descubrir y entender la utilidad de todo lo que existe en el orden natural para el propio beneficio material y espiritual del ser humano.

Cuando afirma que educa en la búsqueda y en el cultivo de la Verdad, está afirmando en primer lugar que la verdad existe, que lo verdadero es lo opuesto a lo falso, que lo real es lo opuesto a lo irreal, a lo imaginario, a lo aparente. Afirma que, entre muchas distinciones, existe una verdad metafísica, ontológica y trascendental, que se refiere al ser en cuanto creatura, es decir a la condición de un ser creado. Existe también una verdad lógica que se alcanza cuando, por ejemplo, de dos juicios o proposiciones verdaderas se deduce un tercero también verdadero, que es desconocido pero que está contenido en los dos primeros. Y existe una verdad física que se refiere a la evidencia cierta e irrefutable de lo que cada cosa material es lo que es y no otra cosa. De estas verdades surgen las certezas que le permiten a la persona humana entender lo que ella misma es y descubrir su vocación individual, aquello que le da el sentido a la vida de cada uno.

Cuando afirma, finalmente, que educa en la Virtud, la Universidad está asumiendo la tradición cultural y ética de occidente, instalada por los grandes filósofos griegos que concibieron este atributo de la personalidad de cada individuo, como una potencia del espíritu que hace que la persona humana sea capaz de ordenar los hábitos hacia el bien propio y el bien de los demás. Por eso, entre diversas clasificaciones, los hábitos se ordenan entre buenos y malos. Las virtudes son los buenos hábitos, es decir,

aquellos que conducen a toda persona hacia su crecimiento y mayor perfección, mientras que los malos hábitos son los vicios, que producen en ella el efecto antagónico al que produce la virtud. Las personas poseen virtudes infusas, espirituales o intelectuales, recibidas gratuitamente e inherentes a la naturaleza humana, como la fe, la capacidad de amar, o la esperanza; y otras que son adquiridas, que proceden sólo de los hábitos y que son fruto de un esfuerzo perseverante por ser cada día individualmente mejor y de hacerlo todo bien. Algunas de ellas son la sabiduría, la solidaridad, la prudencia, la justicia, la fortaleza, la perseverancia o la integridad. Unas y otras, sin embargo, son expresiones exclusivas de la naturaleza humana, porque en el orden natural que conocemos por los sentidos y por la razón, no existen plantas ni animales éticos o virtuosos.

De estos tres conceptos o principios rectores surge nuestro proyecto educativo cuyo mayor logro es formar profesionales solventes en sus saberes, rigurosos y confiables; ciudadanos conscientes de sus deberes y respetuosos de los derechos de los demás; es decir, como ya se dijo, buenas personas, comprometidas con el bien común y la paz social, único modo de hacer posible una vida en comunidad constructiva, y sociedades donde predomine la unidad en la diversidad, es decir cuidar un mínimo de propósitos de bien común, que hacen posible una atmosfera de solidaridad y amistad cívica.

Por esta inspiración esencialmente humanista y cristiana, el proceso formativo se entiende como el medio que facilita a sus estudiantes alcanzar el mayor grado de perfección en su desarrollo profesional y social, permitiéndoles la realización de los fines temporales y trascendentes inherentes a la dignidad superior de la persona humana, es decir que son propios y exclusivos de toda mujer y de todo hombre. Por eso, nuestro Proyecto Educativo pone en el centro de su preocupación al estudiante, tarea en la cual están presentes los valores institucionales que no solo iluminan las actividades académicas de docencia, investigación y vinculación con el medio y toda la gestión institucional, sino principalmente la cultura institucional, esa atmósfera de respeto y espíritu colaborativo, de espíritu de superación y la vocación de servicio, así como la tolerancia con el prójimo, que caracteriza las relaciones humanas y el espíritu de cordialidad que existe a todo nivel en nuestros campus y en nuestras unidades académicas y administrativas, siendo esta fortaleza institucional, uno de los objetivos que siempre están presentes, en nuestros Planes de Desarrollo.

En ese orden de propósitos, es necesario tener presente la manera en que la Universidad se adelantó a esta visión que propone la ley 21.369, con la Política Institucional de Vida Universitaria, primero, enraizada en el Proyecto Vive la USS del año 2012, y luego en la primera Política de Vida Universitaria de 2015, que establece como uno de sus lineamientos el *"fomento del relacionamiento estudiantil, en un marco de buena convivencia y buen trato entre sí y con toda la comunidad universitaria"*, temas en los cuales la Universidad se dotó además de la normativa de convivencia del primer Reglamento de Convivencia Estudiantil (DR N° 64/2017, de 8 de noviembre de 2017) y del Reglamento General de Convivencia Universitaria (DR N°103/2022, de 1° de septiembre de 2022) y del Protocolo de Denuncia y Actuación frente a Situaciones de Hostigamiento, Violencia y Acoso Sexual (DR 40/2018, de 12 de junio de 2018), que fue el antecedente previo al Reglamento de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género (DR N° 104/2022, de 1° de septiembre de 2022).

Complementa la normativa la reglamentación laboral aplicable a los trabajadores dependientes y la regulación contractual que rige a los demás colaboradores, especialmente en el ámbito de la docencia, incluyendo la ley 21.643, Ley que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de

Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo; y la ley 21.675 que estatuye Medidas para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en contra de las Mujeres, en razón de su género.

Estos son los fundamentos por los cuales la Universidad rechaza toda ideología u organización que propicie la división o el enfrentamiento de las personas según clases sociales, sexo, género, edad o diferencias raciales, o que propicie la violencia como un medio legítimo para imponer visiones políticas, económicas, sociales y culturales, así como todo acto que amenace perturbe o impida, de cualquier forma, el cumplimiento del compromiso institucional esencial de asegurar siempre un ambiente formativo libre de toda forma de agresión y de discriminación arbitraria. La evidencia de que ideologías y actos de esa naturaleza socavan la cultura de respeto que corresponde a la dignidad humana, a los fines inherentes a la institución universitaria y a los proyectos de desarrollo personal de cada uno de los miembros de nuestra comunidad, obliga a que la Universidad vele por impedir la destrucción de esa convivencia armoniosa, y la violación de los derechos y de los deberes de los académicos y de los estudiantes, para hacer posible el crecimiento personal, el avance en sus estudios, y la búsqueda de la perfección superior a que todos están llamados, y que una universidad busca hacer realidad, no solo para beneficio personal de cada uno, sino también para las comunidades del entorno social en que la Universidad y sus integrantes están insertos. Todo acto de violencia, cualquiera sea su expresión y el bien jurídico lesionado, atenta contra la aspiración de una comunidad universitaria libre y respetuosa de los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana.

Consciente de sus deberes institucionales y contractuales, la Universidad asume el rol irrenunciable que le incumbe en la formación y resguardo de la integridad de sus miembros, procurando los instrumentos necesarios para asegurar ambientes formativos y relaciones docentes, asistenciales y laborales, libres de acoso, violencia y discriminación, en los que está establecido que cualquiera de esos actos, cualquiera sea su expresión y el bien jurídico lesionado, atenta contra la aspiración de una comunidad universitaria libre y respetuosa de los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. .

Es a partir de esos fundamentos que la Universidad responde con la presente “Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género” (en adelante e indistintamente “la Política) elaborada por una Comisión creada por el Decreto de Rectoría N° 98/2021, de 28 de diciembre del 2021, con el objeto de dar Cumplimiento a la Ley N° 21.369, que “Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior”. El mismo Decreto mandató a la Comisión para actualizar y refundir la normativa disciplinaria actualmente vigente, de manera que incluya normas especiales para enfrentar estas amenazas, siempre presentes en la convivencia de cualquier comunidad humana. La Comisión desempeñó sus funciones en procedimientos de carácter participativo, con paridad de género y representación equilibrada de los distintos estamentos de la Universidad, con lo que dio pleno cumplimiento a la voluntad del legislador. Con ello, la Universidad hace un esfuerzo más en su compromiso de asegurar siempre ambientes educativos libres de violencia, perfeccionando las regulaciones internas sobre la convivencia universitaria e implementando las normas legales sobre la materia, especialmente contenidas en la ley 21.369, que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior; la ley 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo; y la ley 21.675 que estatuye Medidas para Prevenir, Sancionar y

Erradicar la Violencia en contra de las Mujeres, en razón de su Género.

Para lograr ese objetivo la Política comprende un **Modelo de Prevención del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género**, y un **Modelo de Investigación, Sanción, Cautela y Reparación**. Cada uno de dichos modelos está integrado a su vez por ejes estratégicos y éstos por líneas de acción que, en su conjunto, están dirigidos a fortalecer la buena convivencia universitaria, procurando superar las deficiencias detectadas con el diagnóstico realizado a partir de los datos e información aportados por los miembros de la comunidad universitaria.

II.- ANTECEDENTES

Precisamente por su inspiración valórica, la igualdad de derechos y de garantías sociales entre una mujer y un hombre, es un principio rector de nuestro Proyecto educativo. De allí que celebremos que la no discriminación arbitraria se haya erigido en un valor esencial de los ordenamientos nacionales e internacionales. Pese a ello, asumimos que la realidad de violencia sexual y los niveles de discriminación de género que existen en la sociedad, hagan necesarias regulaciones especiales.

La **Declaración Universal de Derechos Humanos** establece que *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”*, concepto que también recoge la **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre** al señalar que la igualdad ante la ley lo es *“sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna”*. Nuestro país ha asumido obligaciones expresas al ratificar diversos tratados vinculantes sobre la materia, como el **Pacto Internacional De Derechos Civiles y Políticos** que desarrolla la Declaración Americana antes señalada y que afirma que *“Todas las personas son iguales ante la ley”*, la que *“prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”*. La **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer**, por su parte, entiende por tal *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”*; mientras que la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer**, la define como *“cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”*, declarando expresamente que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros, el derecho a ser libre de toda forma de discriminación arbitraria.

En el orden interno, la **Constitución Política de la República de 1980** representó un importante avance en esta materia, al elevar a rango constitucional diversas reglas sobre la proscripción de la discriminación arbitraria y la violencia de género. Así, en su Capítulo I sobre Bases de la Institucionalidad dispone que *“Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”*, a la vez que establece el deber del Estado de *“asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional”* (art. 1°). Y como corolario de aquello erige en límite de la soberanía de la Nación *“el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana”* (art. 5°), lo que evidencia la sujeción del Estado chileno a la normativa internacional. En seguida, en su capítulo De los Derechos y Deberes

Constitucionales, asegura a todas las personas, entre otros derechos, la igualdad ante la ley, la igual protección de ésta en el ejercicio de los derechos, el derecho a presentar peticiones ante la autoridad, la libertad de trabajo y su protección para lo cual prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad e idoneidad personal.

La **Ley General de Educación**, luego de disponer que el sistema educativo chileno se construye sobre la base de los derechos garantizados en la Constitución y en los tratados internacionales ratificados por Chile y vigentes, establece que el sistema se inspira, entre otros, en el principio de integración e inclusión, debiendo propender a eliminar todas forma de discriminación arbitraria que impida el aprendizaje y los legítimos derechos y deberes que corresponden al estamento estudiantil. La ley reconoce asimismo el derecho de todos los alumnos de sexo femenino o masculino, *“a estudiar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo, a expresar su opinión y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes y de maltratos psicológicos. Tienen derecho, además, a que se respeten su libertad personal y de conciencia, sus convicciones religiosas e ideológicas y culturales”*. La ley reconoce igualmente el derecho de los académicos y de los profesionales de la educación a trabajar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo, y a que se respete su integridad física, psicológica y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios, degradantes o maltratos psicológicos por parte de los demás integrantes de la comunidad educativa. En concordancia con esas normas, la **Ley 21.091 sobre Educación Superior**, señala que el Sistema de Educación Superior, además de los principios establecidos en el artículo 3 de la Ley General de Educación, se inspira, entre otros, en el principio de respeto y promoción de los derechos humanos, el que deberá regir siempre la actuación de las instituciones de educación superior en relación a todos los miembros de su comunidad, tanto en sus propuestas formativas, de desarrollo organizacional, como en las relaciones de trabajo y aprendizaje. El acoso sexual y laboral, -agrega- así como la discriminación arbitraria, atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas.

En ese mismo orden de ideas, el **Código del Trabajo** prescribe que las relaciones laborales deben siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de las personas, siendo contrario a ella el acoso sexual -el que define y cuya ocurrencia autoriza a poner término al contrato de trabajo de quien lo ejerce-, siendo igualmente contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

En el ámbito de las relaciones laborales, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, describe, prohíbe y sanciona el acoso sexual cometido por el trabajador contra otro trabajador o contra cualquier persona con la que deba relacionarse por cuenta o en representación de la Universidad, y establece el procedimiento de denuncia para su investigación y sanción.

III.- FUNDAMENTOS

La Universidad San Sebastián asume como uno de sus objetivos institucionales el acoger en sus aulas a las personas que la elijan o prefieran, *“a partir de sus logros educacionales y méritos, sin discriminación de sexo, edad, religión, ideas políticas, origen étnico, procedencia territorial, ni situación socio-económica”*, y contrae, asimismo, el compromiso de fomentar en sus estudiantes una conciencia ética de sus responsabilidades y de sus deberes profesionales y ciudadanos, incentivando la colaboración, la solidaridad y el respeto por el otro.

Dichos objetivo y propósito no impiden reconocer que en el complejo desarrollo de las relaciones

humanas con frecuencia pueden ocurrir actos de violencia en los diversos ámbitos de la vida, incluso, por cierto, al interior de las aulas o con ocasión de las actividades académicas, a consecuencia de los cuales pueden resultar eventualmente amenazados o incluso vulnerados en algún grado los derechos fundamentales de algún miembro de la Comunidad Universitaria. Frente a esas eventualidades, el compromiso formativo asumido y el sentido de realidad del quehacer institucional obligan a la Universidad a desplegar las acciones necesarias para prevenir, investigar y sancionar toda manifestación de violencia que pudiere afectar a alguno de sus miembros. Se trata de una forma de proceder que ha caracterizado la historia de la Universidad y que constituye una garantía frente a la sociedad de la “efectividad”, “integridad” y “continuidad” del quehacer institucional, como lo evidencian su Proyecto Educativo y el Modelo por medio del cual se aplica, así como la normativa reglamentaria que la rige, al igual que las acciones concretas ejecutadas durante el tiempo en el ámbito de la convivencia y la disciplina, al poner en actuación sus procedimientos y aplicando las medidas correctivas y disciplinarias cuando las circunstancias lo han requerido.

De esta forma, podemos afirmar que los fundamentos de la Política contra el acoso, la violencia y la discriminación de género responden a la inspiración valórica de la Universidad, y a las acciones institucionales dirigidas a preservar y fortalecer espacios y ambientes formativos libres y seguros, forjados en décadas de trabajo: libres de coacciones físicas y morales que con tanta fuerza han irrumpido en la sociedad propugnando vías violentas para alcanzar los más diversos fines, algunos de los cuales atentan contra el normal desarrollo académico en su conjunto y contra el avance progresivo de los proyectos de vida de las personas que participan del proceso de enseñanza y aprendizaje.

A. LOS VALORES QUE SUSTENTAN EL PROYECTO EDUCATIVO

La presente Política contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, en nuestro caso, se fundamenta, primeramente, en los VALORES que sustentan el Proyecto Educativo de la Universidad. **Ellos son los pilares que permiten a los miembros de su comunidad educativa disfrutar de una convivencia armónica en un entorno de libertad, de excelencia y respeto de los derechos de los demás y conciencia de sus deberes, haciéndolos depositarios y cultores de una formación ética y antropológica sólida, y de un irrenunciable compromiso con la paz social y el Bien Común.**

De este concepto fundamental, se desprenden los valores institucionales que iluminan su trabajo académico y que constituyen el Sello de la convivencia en todos sus campus.

- a) **Dignidad superior de la persona humana:** La Universidad reconoce a la Persona Humana, sea hombre o mujer, como un ser único e irrepetible, dotado de una dignidad superior que emana de su condición de ser el único sujeto vivo, corpóreo y finito de la creación, que posee dones exclusivamente inherentes a la naturaleza humana, como la inteligencia, la libertad y la voluntad, la conciencia ética y la capacidad de amar; que es capaz de adquirir virtudes y valores que favorezcan su mayor desarrollo espiritual y material, y que está llamado a cultivar un sentido trascendente de la vida, atributos todos que lo habilitan para contribuir de un modo eficaz a la convivencia pacífica, a la paz social y al mayor bienestar material y espiritual de todos.
- b) **El cultivo de la verdad:** La razón de ser de toda universidad es el cultivo y la transmisión de la verdad. La esencia de la actividad académica es el estudio de los saberes humanistas, científicos y tecnológicos, por medio de la reflexión, la observación, y la investigación de los conocimientos

acumulados en cada uno de ellos, y la comprensión de los métodos particulares que utiliza cada saber para llegar a descubrir la verdad, porque solo así se puede llegar a contribuir a su desarrollo y mejor transmisión y difusión. Se entiende por verdad la propiedad que tiene una idea, una ley, una cosa, un ente o una persona para ser siempre la misma. La verdad emana de la contemplación inteligente de la realidad, es decir de todo lo que es siempre lo que sustancialmente es y no otra cosa. Es, en definitiva, el esfuerzo por alcanzar certezas y evidencias en todas las áreas del conocimiento, y en todo aquello que acerque a la persona humana a una mayor perfección individual y a un mayor desarrollo espiritual y social.

- c) **La racionalidad y la capacidad de reflexión:** El don de la razón, de la inteligencia, es uno de los atributos inherentes y exclusivos de la naturaleza humana. De él surge la capacidad que posee el hombre y la mujer, de reflexionar, es decir de considerar todos los puntos de vista sobre una determinada materia, problema o cosa, para formarnos una opinión y adoptar una decisión responsable, midiendo las consecuencias de ella. En la actividad académica la racionalidad se asocia al juicio crítico, a la indispensable capacidad de formarse una opinión fundada de todo para saber distinguir, por ejemplo, lo que es una idea o un argumento de lo que son las consignas culturales o ideológicas o las meras opiniones o pareceres, y para rechazar cualquier forma de presión, amedrentamiento, descalificaciones o amenazas, que hacen imposible el diálogo y la reflexión, el intercambio de ideas, y la capacidad de confrontar argumentos. Estas virtudes, forman parte de la esencia de la actividad académica, *en oposición a las conductas irracionales, o los dogmatismos ideológicos que se apoyan en y que cuando son desenmascaradas, recurren a la descalificación, y a la violencia física o verbal.*
- d) **La honestidad:** Entendida como la virtud de actuar con rectitud, humildad y coraje, para reconocer un error, reparar un daño, para buscar y sostener siempre la verdad y la justicia, aún en las circunstancias más adversas o difíciles. Es lo que distingue a una persona honrada, confiable, decente, razonable y justa, de quienes en cambio actúan movidos exclusivamente por intereses o por la búsqueda de ventajas personales, o quienes recurren a la mentira, al engaño o a la violencia con tal de alcanzar el fin que se proponen, en oposición al principio ético fundamental, que enseña que el fin nunca justifica cualquier medio para lograrlo.
- e) **La justicia:** Es la virtud de dar oportunamente a cada uno lo suyo, de respetar los derechos de los demás y de defender los propios. Este es el primer fundamento de la paz social, de la convivencia pacífica entre las personas, y entre las naciones. Supone una cultura de reciprocidad que haga posible la retribución de lo que se recibe o de lo que se da, por algo equivalente. No se refiere solo al ámbito material sino muy especialmente al ámbito espiritual como es la relación que existe entre los padres y los hijos, entre los conyugues, entre el profesor y el estudiante, o incluso en el modo de cultivar la amistad. En la única relación donde no es posible la justicia es en la que existe entre cada persona humana y Dios, porque no está a nuestro alcance retribuir en algo la sublime magnanimidad, es decir la grandeza de los dones y del amor que Él, nos entrega a cada uno de nosotros.
- f) **La responsabilidad y la prudencia:** La primera virtud, esta referida a la capacidad de reconocer los deberes inherentes a cada derecho y el sentido más profundo y los límites que tiene la libertad individual, a partir de la vida en comunidad, asumiendo el principio que establece que todo

derecho tiene una obligación o un deber correlativo; y, la segunda, es la virtud que nos enseña a moderar nuestras legítimas ambiciones, y aprender a respetar a los demás. Es la capacidad de discernir con sensatez y buen juicio en todo orden de situaciones lo lícito de lo ilícito, teniendo presente que la persona humana es el único ser que es responsable de sus actos, de sus opiniones y de sus omisiones.

- g) **La tolerancia:** Siendo el hombre y la mujer, igualmente libres, racionales, imperfectos y finitos, precisamente por esas características, ambos pueden discernir los medios para avanzar hacia sus fines temporales y contingentes y también los trascendentes, necesarios para alcanzar su mejor destino y realización. No todos lo logran, porque de nuestra imperfección se deriva la falibilidad, o sea la capacidad de incurrir en desaciertos, de elegir caminos equivocados. Del don de la libertad que recibimos, surge la infinita diversidad de propósitos, visiones y creencias por medio de las cuales cada uno trata de alcanzar los fines inherentes a la naturaleza humana, tanto en su dimensión material o corpórea como en la espiritual o racional. Pero como no todas esas convicciones son compatibles entre sí ni todas son verdaderas, surge el conflicto de cómo poder convivir pacíficamente, de cómo no obstante las más profundas discrepancias, nos podemos llegar a tolerar. Para algunos, la tolerancia, por lo tanto, aparece como una virtud que consistiría en el deber de mostrar comprensión o de aceptar algunas o todas las ideas contrarias. Es esa una definición errónea y a veces incluso maliciosa, porque nunca nadie puede ser obligado a aceptar o validar una idea equivocada o falsa, ni menos se puede considerar una virtud aceptar fines o medios que son incompatibles con la verdad, es decir, para terminar favoreciendo o validando la difusión de un error o de una mentira. No puede existir tolerancia con las ideas ni con los actos que atentan contra la verdad, contra la naturaleza humana, o contra el bien de todos. La única tolerancia posible, por lo tanto, es aquella que parte por distinguir las ideas falsas y los actos equivocados, de lo que es la persona que los sostiene o ejecuta. Para ello, es necesario separar la certeza de lo que la persona equivocada substancialmente es y, como tal, la dignidad superior que posee, de lo que esa persona piensa y hace y que muchas veces puede ser incluso necesario rechazar y denunciar, como por ejemplo cuando protagoniza un atentado o viola cualquier derecho inherente a la persona humana, o que resulte inaceptable para los creyentes, como la ofensa o la negación de la existencia de Dios. La tolerancia, por lo tanto, no puede ser respecto de cualquier visión o idea, sino exclusivamente respecto de la dignidad de la persona humana, que aun cuando se encuentre en el más extremo error o equivocación, sabemos que nunca nadie deja de conservar esos derechos primeros o inherentes y exclusivos de nuestra naturaleza, que están más allá incluso de las leyes positivas, y que le garantizan la vida y el respeto de todo lo esencial que corresponde a su condición de ser humano. De la capacidad para hacer esta distinción, surge también el derecho a resistir leyes injustas que atentan contra verdades objetivas, o contra los derechos inherentes de la naturaleza humana.
- h) **La solidaridad y la alegría de servir:** Es la capacidad de ponerse en la situación de los demás, es adherir o hacerse parte de una causa legítima, un problema o un proyecto de bien de otra persona o grupo de personas, virtud que permite desarrollar una cultura de respeto, comprensión y cercanía con el prójimo, y un sentido de la existencia propia con espíritu colaborativo, con disposición a dar y hacerlo con generosidad y alegría, en oposición al egoísmo, al individualismo extremo y a la lógica de una competitividad sin límites. Dar siempre lo más y lo mejor, y recibiremos también lo más y lo mejor.

- i) **El espíritu de superación:** Toda persona humana tiene en potencia capacidades y atributos que le permiten progresar, crecer y avanzar hacia mayores niveles de perfección, buscando siempre ser mejor, y aspirando a alcanzar más altos estados de bienestar espiritual y material, para sí mismo y para quienes lo rodean. El mérito de cada uno es hacer realidad esas potencialidades de manera gradual, porque nunca puede lo más quien no puede antes lo menos.
- j) **Laboriosidad y vocación por el trabajo bien hecho:** El amor al trabajo, al estudio, a lo que hacemos, es una de las condiciones que hacen posible nuestra felicidad y la de quienes nos rodean. Ese amor se expresa en la convicción de que todo siempre se puede hacer mejor, a partir de la capacidad para elegir y buscar buenos consejos y encontrar el mejor modo de alcanzar el ideal. La perfección de esta virtud consiste en cumplir siempre con los deberes y compromisos, buscando ir más allá de lo estrictamente necesario u obligatorio. Nunca conformarse con lo mínimo, aspirar siempre a dar o alcanzar lo máximo.
- k) **Fortaleza y perseverancia;** Muchas situaciones nos obligan a sobreponernos a un fracaso o a tener que vencer obstáculos, y sabemos que nada importante se logra en la vida eligiendo el camino fácil, eludiendo el esfuerzo y la responsabilidad. Esa capacidad de asumir y enfrentar las dificultades es la virtud de la fortaleza, estrechamente unida a la perseverancia, esa otra potencia humana que nos hace capaces de no rendirnos ni abandonar lo que consideramos un deber. El verdadero éxito es el fruto de la constancia y el esfuerzo de espíritus fuertes, capaces de resistir pruebas y adversidades, de sobreponerse a un tropiezo y perseverar con medios legítimos, en la búsqueda de la verdad y del bien propio y el de los demás.

Una reflexión final. Los valores se expresan en las virtudes personales las que, a su vez, son el resultado de buenos hábitos cultivados en el tiempo de modo sostenido. Son, por lo tanto, atributos de la personalidad que toda persona humana está llamada a adquirir, y que son indispensables para ser cada día mejor. Las virtudes son las luces que iluminan el camino de la vida, haciendo posible avanzar y crecer en la búsqueda de nuestra mayor perfección, cual es ser cada día un poco mejor.

B. PRINCIPIOS

A la luz de todos los antecedentes anteriores, La Política de la Universidad contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género se fundamenta, en los siguientes principios:

- a) **Igualdad,** se refiere a que el hombre y la mujer son substancialmente iguales, que poseen la misma dignidad, los mismos derechos, y por lo tanto les corresponden las mismas oportunidades de desarrollo personal. Se entiende no sólo como el derecho al trato formalmente igualitario y no arbitrariamente discriminatorio, sino principalmente al derecho de *todos* los que poseen la condición de estudiantes, o de académicos o de trabajadores de nuestra Universidad, reciban el mismo trato.
- b) **No discriminación de género,** entendida como un énfasis especial del principio de igualdad, referido a toda acción o decisión que pudiera representar una exclusión, restricción menoscabo o violencia por la identidad de género u orientación sexual de algún miembro de nuestra comunidad universitaria, en los derechos que cada uno tiene a recibir los servicios educacionales comunes a todos, en una atmosfera de respeto y tolerancia.

- c) **Integridad psíquica e integridad física**, entendidos como expresiones de los derechos inherentes a la dignidad superior de la persona humana, protegidos por la Constitución y los tratados internacionales, y que se inicia con el derecho a nacer y a vivir con dignidad, permitiéndole a cada uno una vida de progresiva realización en la consecución de sus proyectos personales y de armoniosa relación con su entorno social más próximo, hasta que cada persona pueda alcanzar su muerte natural. La protección de ambas dimensiones -psíquica y física- envuelve el reconocimiento y amparo de la Dignidad Humana, que se opone a todo intento o práctica vulneradora de la persona.
- d) **Ambiente educativo libre de toda forma de violencia**, sea física, psíquica o moral, que impida el goce en plenitud de la vida y de la convivencia universitaria armoniosa conforme a los valores institucionales.

IV.- OBJETIVOS

La Política tiene los siguientes objetivos:

A. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la convivencia de todos los miembros de la comunidad universitaria conforme a los principios del Humanismo Cristiano y a los valores que inspiran el Proyecto Educativo de la Universidad San Sebastián, resguardando la dignidad y la libertad de las personas, así como su desempeño en un ambiente formativo seguro y libre de toda forma de violencia, especialmente de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

B. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Formar y capacitar a los miembros de la comunidad Universitaria en los principios del humanismo cristiano y en los valores que fundamentan el Proyecto Educativo de la Universidad, así como en derechos humanos, y garantías constitucionales.
- b) Establecer medidas de prevención de riesgos de toda forma de violencia en general y en particular del acoso sexual y discriminación de género.
- c) Formular una estrategia de comunicación con acciones permanentes de información y sensibilización sobre derechos humanos, acoso sexual, sobre toda forma de violencia o discriminación arbitraria, y de las acciones de información y difusión de los procedimientos para su denuncia, investigación y sanción.
- d) Tipificar las conductas de acoso sexual, formas de violencia y discriminación arbitraria de género, y sus sanciones.
- e) Crear unidades a cargo de implementar la Política y para investigar y sancionar los actos de acoso sexual, de toda forma de violencia y de discriminación arbitraria, con integrantes especializados, con competencia y recursos suficientes.

- f) Establecer procedimientos especiales de denuncia, investigación, determinación y sanción del acoso sexual, de toda forma de violencia y de discriminación arbitraria, conforme a las normas del debido proceso.
- g) Brindar apoyo psicológico, médico, social y jurídico por parte de profesionales de las unidades académicas de la Universidad, a los estudiantes, académicos y funcionarios de nuestra comunidad universitaria que sean víctimas o que se vean afectados por hechos denunciados formalmente, de acuerdo con los procedimientos establecidos en el reglamento correspondiente.

V.- AMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito de aplicación personal. La Política y su regulación se extiende a los comportamientos o situaciones de acoso sexual, de toda forma de violencia y discriminación de género que sean *realizados* o que tengan como *destinatarios* a personas que cursen programas de pre y posgrado, que desarrollen funciones de docencia, actividades de investigación, de vinculación con el medio o labores administrativas, o que desarrollen cualquier otra función relacionada con la Universidad, tales como ayudante, becario, conferencista visitante, estudiante en práctica, prestadores de servicios de aseo, vigilancia, tecnología, alimentación u otros que provean sus servicios regulares o transitorios.

Ámbito de aplicación en cuanto a los hechos y al espacio. Las facultades de la Universidad para investigar, sancionar y dar protección a las personas afectadas, comprende los hechos o situaciones que se enmarquen en **actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad o por personas vinculadas a ella** que, conforme al ámbito personal anteriormente descrito, **ocurran o no** en espacios académicos o de investigación, especialmente, si tales hecho o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Universidad.

VI.- DEFINICIONES RELEVANTES

Para los efectos de esta Política y de la normativa que dicte conforme a ella, se entenderá:

- a) Por “**acoso sexual**”, cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.
- b) Por “**discriminación arbitraria**”, toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funde en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el

amamantamiento, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y las necesidades especiales que requieran miembros de la comunidad Sebastiana.

- c) Por **“discriminación de género”**, toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual 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.
- d) Por **“expresión de género”**, la manifestación externa del género de la persona, la cual puede incluir modos de hablar o vestir, modificaciones corporales, o formas de comportamiento e interacción social, entre otros aspectos.
- e) Por **“identidad de género”**, la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento, lo que no anula las responsabilidades asumidas en contratos y compromisos oficiales del proceso de aprendizaje, suscritos con su nombre y personalidad legal.
- f) Por **“violencia de género”**, cualquier acción o conducta basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte o daño a su integridad. En cuanto a sus formas, se consideran las definiciones contenidas en el artículo 6 de la ley 21.675.

SEGUNDA PARTE

MODELOS DE PREVENCIÓN Y DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

I.- PRESENTACIÓN

La violencia de género es una de las formas más grave de violencia, tanto porque de ordinario se origina en el ámbito de relaciones permanentes o de duración prolongada, como las laborales, académicas y familiares, lo que dificulta su hallazgo y remoción, cuanto porque su evidencia normalmente aparece en grados relevantes de avance de la agresión y del daño, por lo que las víctimas se encuentran en estados de afectación profundamente arraigados. En cuanto a sus efectos, esta violencia repercute en las diversas expresiones de la integridad de la víctima, sea física, psíquica, afectiva o emocional, con proyecciones o repercusiones materiales y en su rendimiento en los diferentes ámbitos de desempeño, lo que obliga a ejecutar acciones multidisciplinarias para obtener la reparación integral del daño sufrido y así reestablecer la integridad de la víctima y reponerla, en tanto sea posible, al estado anterior a la causación del daño.

La Universidad reitera su propósito de asegurar la convivencia en ambientes respetuosos de la dignidad de la Persona Humana y, consiguientemente, de asegurar el desempeño en ambientes libres de toda especie de violencia. Dan cuenta y son expresiones indiscutibles de esos compromisos el Proyecto Académico, el Modelo Formativo, la Política Institucional de Vida Universitaria, la formación en los valores institucionales que impregnan, sin excepción, los contenidos de todos los programas de docencia de pre y posgrado, siendo tangibles en el perfil de egreso de cada uno de sus estudiantes, las regulaciones

contenidas en los diversos reglamentos y protocolo de convivencia y relación laboral, su difusión y la persecución y sanción de actos atentatorios contra la buena convivencia.

En armonía con esos propósitos y acorde con lo dispuesto por el legislador, la Universidad declara el compromiso de implementar y llevar a cabo las acciones necesarias para perseverar en la prevención y aseguramiento de espacios libres de toda forma de violencia de género incluyendo la sexual o de otras motivaciones, prohibiendo y sancionando sus manifestaciones y resguardando relaciones de convivencia académica y laboral no violentas y no discriminatorias arbitrarias, tal como da cuenta la presente Política contra el Acoso Sexual, contra toda forma de Violencia y toda forma de discriminación arbitraria. Su efectivo cumplimiento envuelve el compromiso y la participación activa de todos los miembros de su comunidad.

La Política comprende un “Modelo de Prevención” y un “Modelo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, de toda forma de Violencia y de toda forma de Discriminación arbitraria y de Protección y Reparación a las Víctimas”, y sanción a quienes resulten responsables, cada uno de los cuales incorpora acciones que se agrupan en torno a ejes estratégicos, los que a su vez están en correspondencia con los fundamentos y objetivos de la Política, con las directrices impartidas por el legislador de la Ley 21.369 y con el diagnóstico resultante del análisis de los datos aportados por la comunidad universitaria en las encuestas de convivencia universitaria aplicadas.

II.- MODELO DE PREVENCIÓN

A. DIAGNÓSTICO

La elaboración de la Política requirió identificar las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, generadoras o susceptibles de incrementar el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la Universidad, la población afectada y los focos de agresión, así como el conocimiento por la comunidad de los recursos de prevención y de protección institucional existentes, y su eficacia. Con ese objetivo y acorde con lo dispuesto por la normativa nacional especial, la Universidad ha llevado a cabo diagnósticos basados en información que se actualizará periódicamente.

B.- EJES ESTRATÉGICOS

El Modelo de Prevención se implementa a través de los siguientes ejes estratégicos y ámbitos de acción:

- 1. Respeto de la dignidad de la Persona Humana.** Formación y capacitación en fundamentos y valores del Proyecto Educativo USS, y en derechos humanos y perspectiva de género.

Líneas de acción de ejecución permanente:

- a) Programas permanentes de capacitación y especialización dirigido a las autoridades, funcionarios administrativos, docentes y demás trabajadores de la Universidad, con contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna, desarrollado en formato presencial u *online*, ofrecido preferentemente por la Facultad de Derecho de la Universidad.

- b) Curso teórico de capacitación en modalidad presencial, anual, con contenidos en fundamentos antropológicos y éticos de los derechos humanos y perspectiva de género, su regulación jurídica internacional, nacional e interna, dirigido a los integrantes de las unidades de implementación y cumplimiento de los modelos de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, violencia y discriminación de género, diseñado e impartido por la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad.
- c) Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes curriculares de los programas impartidos por la Universidad, a través de su inclusión en un curso semestral de formación integral o en otras asignaturas de carácter obligatorio.
- d) Inducción a colaboradores sobre contenidos de derechos humanos y perspectiva de género, la política institucional, normativa regulatoria, procedimientos y buenas prácticas de prevención, del acoso, la violencia y la discriminación de género, al inicio de la relación laboral o de prestación de servicios.
- e) Inducción a estudiantes sobre contenidos de derechos humanos y perspectiva de género, la política institucional, normativa regulatoria, procedimientos y buenas prácticas de prevención, del acoso, la violencia y la discriminación de género, al incorporarse al programa de pre o posgrado.
- f) Jornada semestral (segunda semana de marzo y segunda semana de agosto) de capacitación a estudiantes sobre contenidos de derechos humanos y perspectiva de género, en formato presencial u *online*.
- g) Jornada anual de capacitación a colaboradores con contrato de trabajo y a honorarios, sobre contenidos de derechos humanos y perspectiva de género, en formato presencial u *online*.
- h) Acciones de difusión y de capacitación específicas en el ámbito de la convivencia ante contingencias especiales.

2. Promoción de prácticas y conductas preventivas de la violencia sexual y de género

Líneas de acción de ejecución permanente:

- a) Los docentes deben abstenerse de convocar o citar a estudiantes fuera de las dependencias universitarias, salvo para actividades curriculares formales y específicas.
- b) Las reuniones entre personas que se hallen en posiciones de autoridad laboral o académica asimétricas, de distinto sexo, se realizarán preferentemente en espacios o dependencias no cerrados, salvo que circunstancias especiales requieran algo distinto.
- c) Los docentes no tendrán relaciones amorosas ni relaciones sexuales con sus estudiantes mientras exista un vínculo académico de cualquier naturaleza entre ambos y mientras dicho vínculo se encuentre vigente.
- d) Se promoverá evitar el uso de lenguaje sexista en el aula y en los entornos laborales, respetando siempre el correcto uso de las reglas gramaticales y ortográficas de la lengua española.

e) Se promoverá el uso de lenguaje genérico inclusivo en el aula y en los entornos laborales, respetando siempre el correcto uso de las reglas gramaticales y ortográficas de la lengua española.

3. Regulación normativa para la investigación y sanción de la violencia sexual y de género, y para la protección de sus víctimas

Líneas de acción de ejecución permanente:

- a) Revisión, evaluación y actualización anual del reglamento y de protocolos de actuación contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.
- b) Informe anual de la Dirección de Convivencia y Equidad de Género anual de la Unidad de Convivencia Universitaria con recomendaciones para la formulación de nuevos reglamentos o protocolos de actuación o su modificación acorde con los requerimientos y dificultades derivados de la aplicación práctica de las normas sustantivas y de procedimiento en materia de investigación, sanción y protección en casos de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- c) Creación de programas de apoyo jurídico, psicológico, médico y social permanentes para identificar situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- d) Publicación en el sitio web USS de las normas legales, reglamentos y protocolos que regulen el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, su denuncia e investigación.

Líneas de acción de ejecución permanente:

- a) Difusión mediante un programa permanente de una cápsula semestral transmitidas a través de canales electrónicos o virtuales institucionales, con *contenidos* de derechos humanos y perspectiva de género, normas, procedimientos de investigación, sanción de la violencia sexual y derechos de las víctimas.
- b) Publicaciones periódicas en la página web de la Universidad de *medidas para identificar y prevenir* el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.
- c) Difusión de los *programas de apoyo* jurídico, psicológico, médico y social permanentes para identificar situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- d) *Campañas de difusión periódicas de alto impacto*, de avance gradual, a través de material impreso que contemplan:
 - i. Divulgación de situaciones que constituyen acoso sexual
 - ii. Difusión de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria, especialmente en cuanto a la existencia del modelo de investigación y sanción, los procedimientos de denuncia, etapas y plazos del proceso, y las acciones que pueden tomarse como consecuencia de éste.
 - iii. Explicación de los mecanismos de atención, apoyo y denuncia por actos de violencia sexual

- iv. Difusión del derecho a un entorno que garantice la dignidad y el respeto mutuo entre los integrantes de la comunidad universitaria

III.- MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, Y DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN A LAS VÍCTIMAS

A. PRINCIPIOS

El procedimiento de persecución de la violencia y de protección de las víctimas se sustenta en los siguientes principios:

1. *Tipicidad*. Las conductas objeto de investigación y sanción serán aquellas expresamente descritas en la normativa institucional como constitutivas de falta reglamentaria, resguardando la certeza jurídica y evitando la arbitrariedad en la decisión disciplinaria. Ninguna norma descriptora de la conducta podrá ser interpretada en forma amplia, ni podrá establecerse la infracción por analogía.
2. *Debido proceso*. Los involucrados en el procedimiento de responsabilidad tienen derecho a un procedimiento legalmente tramitado, racional y justo, sustanciado en un tiempo razonable y sin dilaciones indebidas, por un órgano investigador previamente establecido, independiente e imparcial, cuyos actos, resoluciones y sus fundamentos y los procedimientos que utilice sean conocidos por las partes, que respete la igualdad de derechos de estas a formular defensas, a rendir y controvertir la prueba, a obtener una resolución debidamente motivada sobre el fondo, a la congruencia entre los cargos y la resolución definitiva, y a la revisión de esta por un órgano superior, cautelando siempre por la privacidad del proceso, mientras al menos una de las partes lo solicite.
3. *De protección al o a la denunciante*. Durante la investigación se adoptarán las medidas cautelares necesarias para resguardar la integridad de la persona denunciante, así como la recepción continua y efectiva por su parte del servicio educacional.
4. *Presunción de inocencia*. Toda persona es inocente mientras no exista una resolución disciplinaria firme o ejecutoriada de la autoridad competente que establezca su responsabilidad en la comisión de una falta.
5. *Informalismo*. Las normas del procedimiento se aplicarán e interpretarán de la forma más favorable a la admisión y resolución de la denuncia, sin afectar los derechos de los y las involucradas por exigencias meramente formales, especialmente si los eventuales vicios pueden ser subsanados dentro del procedimiento.
6. *Celeridad*. Los involucrados en la investigación deben evitar dificultar el desarrollo del procedimiento y el investigador debe instar motu *proprio* por el impulso procedimental para resolver la investigación en un plazo razonable y reglamentario.
7. *Confidencialidad*. Toda la información contenida en el procedimiento de investigación tiene carácter confidencial, por lo que nadie puede divulgarla, por ningún medio, incluso cuando se le haya otorgado conocimiento de esta, salvo las excepciones reglamentarias y legales expresamente establecidas.

8. *No revictimización.* Durante el proceso de investigación debe evitarse que la víctima sea revictimizada, lesionando su dignidad y derechos fundamentales, evitando especialmente la repetición de su declaración.
9. *Proporcionalidad de la reacción disciplinaria.* La medida cautelar provisional y la sanción que se imponga en el marco del procedimiento de responsabilidad deben limitarse, guardar correspondencia y ser proporcionales a la gravedad de la conducta realizada y al bien jurídico protegido.

B.- EJES ESTRATÉGICOS

El modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y de protección y reparación a las víctimas, se implementa a través de los siguientes ejes estratégicos y acciones:

1. Regulación previa del órgano investigador, de la responsabilidad disciplinaria y del procedimiento de responsabilidad infraccional

La Comisión para el cumplimiento de la Ley 21.369 dictó y que aprobó el “Reglamento contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género”, lo hizo en un procedimiento de carácter participativo, con paridad de género y representación equilibrada de los distintos estamentos de la Universidad.

Dicho reglamento forma parte integrante de la presente Política y se agrega como instrumento anexo (Anexo 1) a este documento.

El reglamento aprobado cumple las exigencias del debido proceso al establecer en forma previa el órgano investigador, tipificar las contravenciones a la convivencia universitaria a título de acoso sexual, violencia y discriminación de género, el procedimiento de investigación, las sanciones asignadas a las contravenciones, así como las demás circunstancias concurrentes a la responsabilidad infraccional.

De esta forma se otorga a la comunidad universitaria la certeza que la investigación y sanción de la responsabilidad por la comisión de acoso sexual, violencia y discriminación de género se ajusta a derecho y respeta la dignidad y derechos fundamentales de los intervinientes.

2. Dirección responsable de la investigación disciplinaria y su resolución.

Habrà una “Dirección de Convivencia y Equidad de Género”, que tendrá una Unidad de Investigaciones responsable de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación de las víctimas que se denominará. Estará integrada por una jefatura letrada y un equipo de profesionales con competencia especial para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

La Dirección de Convivencia y Equidad de Género estará integrada por miembros capacitados en derechos humanos y perspectiva de género y dispondrá de recursos humanos y presupuestarios suficientes para el efectivo cumplimiento de su tarea.

Asimismo, el reglamento establecerá las sanciones asociadas a las faltas que describa, las que en cuanto

a su naturaleza y gravedad se ajustarán a las características de los hechos sancionados, debiendo considerar las circunstancias modificatorias de la responsabilidad del autor de la infracción.

Además de las medidas y sanciones expresamente previstas en el Código del Trabajo, en el Estatuto Administrativo y en leyes especiales, el reglamento contemplará otras sanciones, prohibiciones y medidas, tales como la suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de cargos y funciones, la imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios como becas y otros beneficios económicos otorgados por la Universidad, la pérdida de distinciones honoríficas, la suspensión o pérdida definitiva de la condición de estudiante y el término del contrato de trabajo o de prestación de servicios profesionales.

Acorde con lo dispuesto por el artículo 6° de la Ley 21.369, con el objeto de dar certeza jurídica y estabilidad a los derechos de los miembros de la Comunidad Universitaria el reglamento contemplará el tiempo durante el cual se podrá perseguir la responsabilidad infraccional por las faltas que el mismo reglamento describa, al término del cual se extinguirá la acción respectiva, sin perjuicio del ejercicio de los demás derechos del afectado ante la justicia ordinaria, si procediere.

Comunicación y difusión.

Formarán parte de la estrategia de comunicación descrita en el “Modelo de Prevención”, las acciones de comunicación y difusión de las medidas que garanticen el conocimiento por parte de la Comunidad Universitaria de la existencia de este “Modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y de protección y reparación a las víctimas”, así como de los procedimientos de denuncia, etapas y plazos del proceso, y de las acciones que pueden tomarse como consecuencia de éste.

PARTE FINAL DE LA IMPLEMENTACIÓN, MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA

A.- IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO

La Dirección tendrá a su cargo, además, una unidad denominada **Unidad de Implementación y Control de la Política contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género** (Unidad de Implementación y Control), que estará integrada por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género. La Unidad de Implementación y Control contará con recursos humanos y presupuestarios suficientes y estará investida de las facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de su tarea.

Corresponderá a la Unidad de Implementación y Control el cumplimiento de las siguientes funciones:

1. Implementar la Política, sus planes, reglamentos y protocolos sobre violencia y discriminación de género, y las modificaciones que se acuerden conforme al procedimiento del párrafo B.- siguiente.
2. Presentar al Rector de la Universidad durante el mes de octubre de cada año el plan de trabajo y cronograma para dar cumplimiento a las acciones del modelo preventivo de esta Política.

3. Monitorear la ejecución, cumplimiento e impacto de las acciones comprendidas en los ejes estratégicos del Modelo de Prevención, identificando los logros y debilidades e incorporando las medidas correctivas para optimizar los resultados esperados con relación a los objetivos general y específicos de esta Política.
4. Convocar a la Comisión para el Cumplimiento de la Ley 21.369 para los efectos de la evaluación y modificación de esta Política, sus planes y normativa complementaria, de acuerdo con lo consignado en el párrafo B.- siguiente.

B.- EVALUACIÓN Y MODIFICACIÓN

La evaluación y modificación de esta Política, sus planes y normativa complementaria se hará en procedimientos de carácter participativo, que aseguren paridad de género y la representación equilibrada de los distintos estamentos de la Universidad, respetando los principios de equidad de género consagrados en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

ANEXO

REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

UNIVERSIDAD SAN SEBASTIÁN

TÍTULO I REGLAS GENERALES

Artículo 1. Principios. La Universidad San Sebastián es un espacio de encuentro entre los diversos miembros de la comunidad universitaria, en el que los estudiantes son la razón de ser del proceso formativo y el centro de imputación de los valores y principios humanista cristiano que informan su Proyecto Educativo.

Artículo 2. Protección de los miembros de la comunidad universitaria. La Universidad rechaza toda ideología u organización que propicie la división o el enfrentamiento de las personas según raza, clases sociales, sexo, género, edad, situación de discapacidad o que propicie la violencia como un medio legítimo para imponer visiones políticas, económicas, sociales y culturales, así como todo acto que amenace perturbe o impida, de cualquier forma, el cumplimiento del compromiso institucional esencial de asegurar siempre un ambiente formativo libre de toda forma de agresión y de discriminación arbitraria. En consecuencia, toda afectación ilícita o antirreglamentaria contra la libertad o la integridad de alguno de los miembros de la comunidad universitaria constituye un grave atentado a su dignidad personal, quedando sujeto a investigación y a la sanción de sus responsables.

Artículo 3. Objeto. El presente reglamento regula el procedimiento aplicable a los actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género cuya investigación y sanción sean de competencia de la Universidad San Sebastián.

Artículo 4. Ámbito de aplicación personal. Las normas de este reglamento se aplicarán exclusivamente a los comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre o posgrado o asistan a actividades de preparación académica tales como cursos preuniversitarios que sean impartidos por la Universidad, o que desarrollen labores de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con la Universidad.

Artículo 5. Ámbito de aplicación en cuanto a los hechos y al espacio. Se investigarán y sancionarán los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad o por personas vinculadas a ella de conformidad con el artículo anterior, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Universidad.

Artículo 5 bis. Deber de incorporación de las normas del reglamento a los contratos y convenios que celebre la Universidad. Las normas de este reglamento deberán ser incorporadas expresamente en los contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación y cualquier otro instrumento celebrado por la institución, incluidos los convenios que se celebren para efectos de llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación. Lo anterior es sin perjuicio de que las partes

puedan acordar la colaboración en otros aspectos que atañen a las normas de este reglamento, tales como investigación, prevención, protección y reparación.

Artículo 6. Definiciones. Para los efectos de este reglamento, salvo que de su texto se desprenda un significado diverso, se entenderá:

1°. Por "*estudiante*", al "*estudiante regular*" y al "*estudiante provisional*".

Es "*estudiante regular*" la persona actualmente matriculada en un programa académico de pregrado, de postgrado, postítulo de especialización profesional o de desarrollo profesional, impartidos por la Universidad. El estudiante conservará esta calidad mientras se encuentre vigente su matrícula o curse alguna asignatura, práctica profesional u otra actividad académica independientemente del período académico en que haya sido inscrita.

Es "*estudiante provisional*" la persona que sin ser estudiante regular ha sido autorizada para matricularse e inscribirse en uno o más cursos o asignaturas dictadas por la Universidad, no conducentes a título profesional o grado académico, conforme a las normas establecidas por la Vicerrectoría Académica.

2°. Por "*comunidad universitaria*", la comunidad de la Universidad San Sebastián conformada por los estudiantes actualmente inscritos en alguno de los programas de pregrado, postgrado, perfeccionamiento, educación continua o de cualquier otro programa que imparta la Universidad, por sus docentes, directivos y administrativos.

3°. Por "*Universidad*", la corporación de derecho privado sin fines de lucro denominada Universidad San Sebastián.

4°. 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.

5°. Por "*violencia de género*", cualquier acción o conducta basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado, todo esto en concordancia con lo dispuesto en los artículos 5 y 6 de la Ley N°21.675 que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres en razón de su género. 6°. Por "*discriminación de género*", toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que carezca de justificación razonable y le cause privación, perturbación o amenaza en legítimo ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales.

7°. Por "*Dirección de Convivencia y Equidad de Género*", la dirección de la Universidad facultada para investigar y resolver en primera instancia las denuncias por acoso sexual, violencia y discriminación de género hechas conforme a este reglamento, así como las otras denuncias por infracción a las normas de convivencia universitaria que dispongan los demás reglamentos de la Universidad, dar protección y disponer la reparación de las víctimas, sin perjuicio de la facultad de la autoridad que deba conocer del recurso de

apelación que se interponga en contra de lo resuelto. Esta dirección contará además con una unidad para la implementación, control y seguimiento de la ley 21.369.

La Dirección será dirigida por un abogado o abogada, a quien corresponderá resolver en primera instancia las denuncias. Estará conformada por al menos dos integrantes más a quienes corresponderá efectuar las investigaciones y certificaciones que correspondan conforme a la designación que en cada caso haga el Director o Directora.

Todos los miembros de la Dirección estarán capacitados en derechos humanos y perspectiva de género.

Sin perjuicio de lo anterior, son conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito Universitario, entre otras, las siguientes: dirigir miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual, emitir sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos, efectuar gestos de carácter sexual, proferir comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona, con existencia de connotación sexual, formular proposiciones sexuales impertinentes, inapropiadas y/o persistentes, emitir correos electrónicos y/o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual, efectuar contacto físico innecesario; ignorar el nombre social de una persona deliberada y maliciosamente previo reconvencción formal por la autoridad pertinente, con la finalidad de provocar perjuicios y/o menoscabarla, entre otros.

Artículo 7. Plazos. Los plazos de días que establece este reglamento se entenderán de días hábiles. Son inhábiles los sábados, domingos, festivos y los comprendidos en los períodos de vacaciones y en los feriados o extensiones de feriados que disponga la autoridad académica.

Los plazos de meses que venzan en día inhábil se entenderán prorrogados hasta el día hábil inmediatamente siguiente.

Artículo 8. Aplicación supletoria del derecho común. En lo no previsto por este reglamento se aplicarán las normas de los demás reglamentos de la Universidad o, a falta de éstas, las normas de derecho común contenidas en leyes generales o especiales. Constituye derecho común para estos efectos las disposiciones contenidas en el Código Civil, Código de Procedimiento Civil, Código Penal, Código Procesal Penal y Código del Trabajo.

TÍTULO II

DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES DE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Artículo 9. Derechos. Sin perjuicio de los derechos garantizados por la Constitución Política de la República y de los establecidos por las leyes y por la normativa de la Universidad, corresponden a los miembros de la comunidad universitaria los siguientes derechos:

1°. El respeto de su integridad física, psíquica y moral, no pudiendo ser objeto de tratos indignos, vejatorios o degradantes.

2°. El respeto de su libertad personal y de conciencia, sus convicciones religiosas, ideológicas y

culturales.

3°. No ser discriminado arbitrariamente.

4°. Estudiar, laborar y desempeñar sus respectivas funciones en un ambiente tolerante, de respeto mutuo, libre de violencia, acoso y discriminación arbitraria.

5°. Expresar su opinión sin otra limitación que la de proceder en términos respetuosos y convenientes.

Artículo 10. Deberes. Asimismo, son deberes de los miembros de la comunidad universitaria los siguientes:

1°. Respetar y cumplir el Proyecto Educativo de la Universidad.

2°. Dar un trato digno, respetuoso y no discriminatorio a todos los integrantes de la comunidad universitaria y respetar sus derechos.

3°. Cumplir la normativa reglamentaria de la Universidad.

4°. Ejercer responsablemente la libertad de expresión, de asociación y de organización, respetando los derechos de los demás miembros de la comunidad universitaria y el normal desarrollo de la actividad académica.

5°. Los docentes, administrativos y demás colaboradores de la Universidad tienen el deber de desempeñar sus respectivas funciones en forma idónea y responsable, y cumpliendo estrictamente la normativa legal y contractual vigente.

Artículo 11. Prohibición. Estará prohibido a estudiantes y docentes tener relaciones sexuales o amorosas entre sí mientras exista un vínculo académico, de cualquier naturaleza, entre ambos.

TÍTULO III DE LAS FALTAS

Artículo 12. Clasificación de las faltas. Atendida su gravedad las faltas se clasifican en muy graves, graves y leves.

Artículo 13. Faltas muy graves. Constituyen faltas muy graves:

1°. Cometer acoso sexual en los términos del artículo 6°, número 4, o inducir o forzar a otro a cometerlo o facilitar los medios para su comisión.

2°. Cometer violencia de género en los términos del artículo 6°, número 5, o inducir o forzar a otro a cometerla o facilitar los medios para su comisión.

3°. Cometer discriminación de género en los términos del artículo 6°, número 6, o inducir o forzar a otro a cometerla o facilitar los medios para su comisión.

4°. Atribuir maliciosamente a otro la comisión de un hecho falso que, de ser efectivo, constituiría acoso sexual, violencia de género o discriminación de género.

5°. La reiteración de alguna de las faltas graves descritas en el artículo siguiente. Se entenderá que hay reiteración cuando se cometan dos o más faltas graves cualesquiera, entre las cuales no medie un período superior a tres años.

Artículo 14. Faltas graves. Constituyen faltas graves:

1°. Propagar, incitar o promover por cualquier medio la violencia sexual, siempre que el hecho no deba castigarse a título de acoso sexual, violencia o discriminación de género.

2°. Obstaculizar gravemente, a sabiendas, el esclarecimiento de un hecho que pudiere constituir una falta muy grave o grave o la determinación de sus responsables, mediante la aportación de antecedentes falsos que conduzcan a realizar u omitir actuaciones de la investigación.

3°. Incumplir la prohibición establecida en el artículo 11.

4°. La reiteración de una falta leve. Se entenderá que existe reiteración cuando se cometan dos o más faltas leves cualquiera, entre las cuales no medie un período superior a dos años.

5°. Infringir la obligación de secreto, reserva o confidencialidad de las actuaciones, antecedentes o identidad de los intervinientes en el procedimiento establecida en el artículo 39.

Artículo 15. Faltas leves. Constituyen faltas leves:

1°. Realizar actos o conductas explícitas de índole sexual, tales como exhibicionismo o masturbación.

2°. Toda otra falta o incumplimiento de los deberes o prohibiciones establecidos por este reglamento que dañe la indemnidad sexual de otro y no tenga prevista una sanción especial diversa.

TÍTULO IV DE LAS SANCIONES

Artículo 16. Sanciones. Las sanciones que pueden imponerse con arreglo a este reglamento son:

1°. *Amonestación verbal o escrita*, de la que se dejará constancia en los registros académicos, laborales o de servicios, según corresponda.

2°. *Condicionalidad* hasta por 4 semestres o 6 trimestres según sea el régimen académico del estudiante sancionado, tiempo durante el cual no deberá incurrir en falta de igual o mayor gravedad a la que motivó la aplicación de la sanción. De incumplir la condicionalidad el estudiante será suspendido de su calidad de alumno por el mismo tiempo de la condicionalidad originalmente aplicada, sin perjuicio de la sanción que le corresponda por la comisión de la nueva falta.

3°. *Suspensión de la calidad de estudiante* hasta por 2 semestres o por 3 trimestres, según sea el régimen académico del estudiante sancionado.

4°. *Suspensión hasta por 6 meses del desempeño de cargos o funciones laborales o de prestación de servicios, sin goce de remuneraciones o de honorarios, según corresponda.*

5°. *No renovación del contrato de prestación de servicios educacionales a contar año académico inmediatamente siguiente al período en que quede ejecutoriada la resolución sancionatoria.*

6°. *Expulsión, entendiéndose por tal el término inmediato, en cualquier momento del año académico, de la condición de alumno regular del sancionado.*

7°. *Término inmediato del contrato de trabajo o de prestación de servicios a honorarios, según corresponda.*

Para determinar la sanción aplicable, se deberá ponderar la gravedad de los hechos, las circunstancias agravantes y atenuantes que concurran, y aplicar en todo caso criterios de proporcionalidad entre la falta cometida, los daños causados y la sanción aplicada.

Artículo 17. Sanción de las faltas muy graves. A las faltas muy graves se aplicarán alguna de las sanciones descritas en los números 2 °., 3 °., 5 °. y 6 ° . del artículo anterior, si el sancionado fuere un estudiante. Si el sancionado fuere un trabajador o prestador de servicios a honorarios, se aplicará alguna de las sanciones descritas en los números 4 °. y 7 °. del artículo anterior.

Las faltas muy graves además serán sancionadas con la inhabilitación permanente para desempeñar cargos de representación estudiantil o laboral, según corresponda, y con la pérdida de distinciones honoríficas otorgadas por la Universidad.

Artículo 18. Sanción de las faltas graves. A las faltas graves se aplicarán alguna de las sanciones descritas en los números 2 °., 3 °. y 5 °. del artículo 16., si el sancionado fuere un estudiante. Si el sancionado fuere un trabajador o prestador de servicios a honorarios, se aplicará la sanción descrita en el número 4 °. del artículo 16.

Las faltas graves además serán sancionadas con la inhabilitación de hasta por 2 años para desempeñar cargos de representación estudiantil o laboral, según corresponda, y con la pérdida de distinciones honoríficas otorgadas por la Universidad.

Artículo 19. Sanción de las faltas leves. A las faltas leves se aplicarán alguna de las sanciones descritas en los números 1 °., 2 °. y 3 °. del artículo 16, tratándose de la sanción de un estudiante. Si el sancionado fuere un trabajador o prestador de servicios a honorarios, se aplicará alguna de las sanciones descritas en los números 1 °. y 4 °. del artículo 16.

Si la sanción aplicada fuere la suspensión de los números 3 °. o 4 °. del artículo 16., además se impondrá la inhabilitación para desempeñar cargos de representación estudiantil o laboral, según corresponda, durante el tiempo de la suspensión.

Artículo 20. Sanción accesoria. Toda falta grave o muy grave además podrá ser castigada con la pérdida de los beneficios económicos o financieros otorgados por la Universidad, siempre que cedan en beneficio personal del castigado. Con todo, si el beneficio económico o financiero se hubiere otorgado como consecuencia de la relación laboral o profesional del sancionado, cesará dicho beneficio, cualquiera sea el

beneficiario, si la sanción consiste en el término del contrato de trabajo o de prestación de servicios profesionales.

Artículo 21. Medidas accesorias. Además de las sanciones que procedan, podrán imponerse una o más de las siguientes medidas accesorias:

1°. La *sujeción a tratamiento médico especializado* durante todo o parte del tiempo que el sancionado conserve la calidad de alumno o trabajador o prestador de servicios profesionales, pudiendo exigirse su acreditación como condición para conservar la calidad de alumno, trabajador o prestador de servicios.

2°. La asistencia obligatoria a una charla o taller de sensibilización en temas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

3° Trabajo en beneficio estudiantil, el que se coordinará con la Dirección de Asuntos Estudiantiles de la Sede respectiva.

4° *Inhabilidad* hasta por 3 años académicos para realizar ayudantías o participar en Consejo de Facultad o Comité de Carrera.

5°. *Inhabilidad* hasta por 3 años académicos para participar en programas de intercambio estudiantil, concursos o pasantías, patrocinados por la Universidad.

6°. *Prohibición de ingreso* a las sedes y recintos de la Universidad o en que ésta desarrolle sus actividades, tratándose de las sanciones de suspensión o expulsión.

TÍTULO V DE LAS CIRCUNSTANCIAS MODIFICATORIAS DE RESPONSABILIDAD

Artículo 22. Circunstancias atenuantes. Son circunstancias atenuantes de responsabilidad, las siguientes:

1°. Irreprochable conducta anterior, que se acreditará con la ficha curricular histórica emitida por Registro Académico tratándose de estudiantes, o mediante certificado expedido por la autoridad académica o laboral tratándose de trabajadores o prestadores de servicios de la Universidad.

2°. Antecedentes académicos sobresalientes del estudiante o participación destacada en actividades extracurriculares, lo que se acreditará con la ficha curricular histórica emitida por Registro Académico o certificado expedido por el director de la carrera a que pertenezca el estudiante.

3°. Confesión espontánea.

4°. Colaboración sustancial al esclarecimiento de los hechos denunciados, que afecten directamente la responsabilidad del sancionado.

5°. Resarcimiento voluntario y suficiente de los perjuicios causados.

Artículo 23. Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes de responsabilidad, las siguientes:

1°. Haber sido sancionado con anterioridad en procedimiento disciplinario o de responsabilidad de la Universidad en el que hubiere recaído resolución firme o ejecutoriada durante los últimos 3 años.

2°. Obrar con premeditación conocida.

3°. Cometer la falta por dinero o recompensa.

4°. Obrar con abuso de superioridad en términos que el ofendido no pueda defenderse con posibilidad de repeler la ofensa.

5°. Cometer la falta con abuso de confianza.

6°. Ser docente o autoridad académica de la Universidad.

7°. Obrar con ofensa o desprecio de la autoridad.

8°. Emplear medios o hacer que concurren circunstancias que añadan humillación o ignominia a los efectos propios y directos del hecho.

9°. Emplear fuerza o violencia innecesaria.

10°. Cometer los hechos en público, con publicidad o comunicarlos en redes sociales públicas.

TÍTULO VI

REGLAS ESPECIALES PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES

Artículo 24. Pluralidad de hechos y faltas. Si el denunciado hubiere cometido diversos hechos que constituyan dos o más faltas distintas, cada falta se castigará separadamente, aplicándose una sanción a continuación de otra, principiando por la de mayor intensidad y así sucesivamente.

No obstante, se podrá imponer una sanción única ante la pluralidad de hechos y faltas, cuando se considere idónea en el caso concreto.

Artículo 25. Hecho único constitutivo de diversas faltas. Si un mismo hecho fuere constitutivo de dos o más faltas se castigarán todas ellas estimándolas como una sola, en cuyo caso se impondrá la sanción correspondiente a la falta de mayor gravedad.

Artículo 26. Determinación de las sanciones. Las sanciones y demás medidas que proceda aplicar serán determinadas conforme a las características de los hechos sancionados, así como a las circunstancias agravantes y atenuantes de la responsabilidad de quien cometa el acto sancionado.

Artículo 27. Cumplimiento de las sanciones. Corresponderá a la autoridad académica, administrativa, laboral o al representante de la Universidad, en su caso, disponer el cumplimiento de las

sanciones impuestas de acuerdo con el requerimiento que le haga la autoridad que resuelva la denuncia.

TÍTULO VII
**DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

Párrafo 1º
Reglas generales

Artículo 28. Principios del Procedimiento. El procedimiento se regirá por el principio de legalidad establecido en la Constitución Política de la República y, además, por los siguientes principios:

1°. *Debido proceso.* La investigación será instruida respetando los principios de presunción de inocencia y de bilateralidad de la audiencia, observándose el derecho de los intervinientes a formular alegaciones y defensas, a presentar e impugnar pruebas, a obtener una resolución motivada sobre el fondo de los hechos investigados y sobre el derecho aplicable, observando la congruencia y proporcionalidad entre los cargos y la decisión, y el derecho a pedir la revisión de la resolución de término de primera instancia por una autoridad superior de aquella que hubiere resuelto la investigación.

2°. *Independencia e imparcialidad.* El investigador actuará con independencia y objetividad, y oyendo de manera imparcial a todos los involucrados.

3°. *Buena fe.* Los intervinientes actuarán de buena fe con el objeto de esclarecer los hechos denunciados y la participación de los responsables.

3°. *Presunción de inocencia del denunciado.* Ninguna persona será considerada culpable ni tratada como tal mientras no se establezca su responsabilidad por una resolución firme o ejecutoriada dictada en el marco del procedimiento de investigación.

4°. *Diligencia y celeridad.* La investigación se realizará y la resolución de término se dictará con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas.

En consecuencia, el investigador deberá siempre asegurar el desarrollo, avance de la investigación e impulso procesal de oficio, adoptando todas las medidas necesarias para dar curso progresivo a las investigaciones, resguardando su celeridad y evitando dilaciones injustificadas.

5°. *Confidencialidad.* Todos los intervinientes en el procedimiento de investigación tienen la obligación de guardar reserva y confidencialidad y no podrán transmitir ni divulgar ningún hecho, antecedente o identidad de persona de la investigación y de que tomen conocimiento, debiendo preservar la privacidad de la información en todas las etapas del procedimiento, salvo las excepciones que este reglamento establece.

6°. *Información.* Siempre que lo requieran, los miembros de la comunidad universitaria serán informados por la Unidad de Convivencia Universitaria del modelo de investigación y sanción comprendidos en la política de la Universidad contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, los canales de denuncia y del presente procedimiento, sus trámites, derechos de los intervinientes y plazos, así como las acciones que pueden tomarse como consecuencia de éste. La información a que se refiere este número es

sin perjuicio de las demás acciones de difusión y comunicación que disponga la autoridad competente.

7°. *Responsabilidad.* Toda denuncia deberá ser seria y fundada. El denunciante que actúe de mala fe o que presente una denuncia carente de fundamentos se sujetará a las normas de responsabilidad y sancionatorias respectivas.

Artículo 29. Denuncia ante la justicia. El rector o quien éste designe denunciará ante la policía o ante el Ministerio Público los delitos que afectaren a los estudiantes de la Universidad o que hubieren tenido lugar en la Universidad en los lugares o dependencias externos en los que se desarrolle una actividad académica.

Artículo 30. Notificaciones. Todas las notificaciones que se practiquen durante el procedimiento serán hechas por la persona investigadora y se realizarán mediante correo electrónico enviado a la dirección electrónica que el notificado tuviere registrada en la Universidad y señale en su denuncia o primera declaración prestada en la investigación. La notificación efectuada mediante correo electrónico se entenderá practicada al día hábil siguiente al de su envío.

Artículo 31. Actuaciones por medios electrónicos. Todas las actuaciones de la investigación, incluyendo la prestación de declaraciones y notificaciones de testigos o peritos podrán efectuarse por medios electrónicos o no presenciales y almacenarse de la misma forma, adoptándose los resguardos necesarios para asegurar la integridad y autenticidad de lo obrado.

Artículo 32. Prohibición de revictimización. Durante la investigación se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición reiterada e injustificada del o la denunciante y de quien preste testimonio con ocasión de la indagación de los hechos materia de la investigación, para lo cual se realizarán preferentemente entrevistas y declaraciones videograbadas. El o la denunciante y declarantes podrán renunciar a esta prerrogativa, en cuyo caso se adoptarán las medidas para evitar la reiteración de la diligencia.

Artículo 33. Nulidad de las actuaciones del procedimiento. La nulidad de lo obrado se sujetará a las siguientes reglas:

1°. La nulidad podrá ser declarada de oficio por el investigador o a petición de algún interesado siempre que el vicio alegado cause al que lo alega un perjuicio reparable sólo con su declaración de nulidad.

2°. La nulidad sólo podrá pedirse dentro de los tres días siguientes de conocido el vicio.

No podrá pedir su nulidad quien originó o concurrió a materializar o convalidó tácita o expresamente el acto viciado.

3°. La nulidad de un acto no importa la nulidad de todo lo obrado, sino sólo de aquellos actos que sean una consecuencia directa e inmediata del acto viciado.

4°. La omisión de algún trámite del procedimiento o su práctica fuera de plazo no viciará, ni invalidará el procedimiento. En tales casos el investigador adoptará las medidas necesarias para subsanar la omisión incurrida, resguardar y asegurar el derecho a defensa de los involucrados.

Del procedimiento

Artículo 34. Aplicación del procedimiento. Se aplicará el procedimiento de este párrafo a la investigación de las faltas descritas en el Título III.

Artículo 35. Artículo 35. Inicio del procedimiento. El procedimiento se iniciará previa denuncia hecha ante la Dirección de Convivencia y Equidad de Género.

La denuncia también podrá presentarse ante el vicerrector de sede o el director de la carrera a que pertenezca el o la denunciante o ante el director de desarrollo estudiantil. Las autoridades receptoras de la denuncia la comunicarán a la Dirección remitiéndole los antecedentes que obraren en su poder, lo que harán inmediatamente de recibida la denuncia.

Asimismo, la denuncia podrá presentarse mediante correo electrónico dirigido a la dirección electrónica denuncias.convivencia@uss.cl.

Si los hechos que motivan una investigación ocurrieren durante el feriado universitario o en un tiempo que atendido el calendario académico imposibiliten o dificulten su investigación, las actuaciones del procedimiento se iniciarán una vez reiniciado el período académico.

Artículo 36. Denunciante. Sólo podrán denunciar las faltas que sanciona este reglamento:

1°. La víctima; y

2°. Todo miembro de la comunidad universitaria que tome conocimiento de la falta cometida en contra de otro integrante de la misma comunidad.

Artículo 37. Obligación de comunicar. Están obligados a poner en conocimiento de la Dirección de Convivencia y Equidad de Género las faltas sancionadas en este reglamento que se hubieren cometido en contra de otro miembro de la comunidad universitaria:

1°. El Rector;

2°. El Prorector;

3°. El Secretario General y los directores jurídicos de su dependencia;

4°. Los vicerrectores;

5°. Los decanos;

6°. Los directores de escuela;

7°. Los directores de carrera;

8°. Los secretarios de estudio;

9°. Los docentes; y

10° Los directores o jefes de unidades académicas o administrativas.

La comunicación a que se refiere este artículo se hará dentro de las 24 horas del día hábil siguiente de aquel en que se hubiere tomado conocimiento de los hechos.

Artículo 38. Contenido de la denuncia. La denuncia se presentará por escrito. También podrá hacerse en forma oral, en cuyo caso se levantará acta de lo que exponga el o la denunciante. En ambos casos la denuncia deberá contener:

1°. El nombre, domicilio, dirección electrónica, número de cédula de identidad, número telefónico, actividad y firma del o la denunciante. Si el o la denunciante fuere estudiante, se indicará la carrera y sede de estudio.

2°. El nombre, domicilio, dirección electrónica, número de cédula de identidad, número telefónico y actividad del o de la denunciada, si se conocieren. Si fuere estudiante, se indicarán igualmente la carrera y sede de estudio.

3°. Relación o vínculo habido con la persona denunciada.

4°. Exposición precisa y clara de los hechos, consignando la fecha y lugar de su ocurrencia, los partícipes y demás circunstancias necesarias para su esclarecimiento.

5°. Los documentos en que se funda y la individualización de los testigos de los hechos denunciados, así como los demás medios de prueba de que disponga el o la denunciante para acreditar los hechos denunciados.

En su denuncia, el o la denunciante podrá solicitar las medidas de protección que procedan conforme a este reglamento.

Artículo 39. Reserva de la denuncia. Durante el procedimiento, se mantendrá en reserva el contenido de la investigación hasta el cierre de la misma, 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. Esta entrega deberá ser realizada en forma íntegra, por medios materiales o digitales, comprendiendo el registro de la denuncia, las actuaciones o diligencias investigativas realizadas, las resoluciones sobre medidas de protección o reparación adoptadas durante el proceso, y las resoluciones que correspondan a la respectiva etapa procedimental, debidamente fundadas.

No obstante, lo señalado en el inciso anterior, el denunciante y el denunciado podrán pedir en cualquier estado de la investigación información general acerca de su estado y de las acciones realizadas, resguardándose en todo caso el desarrollo de la investigación y sus fines.

En casos graves y calificados el investigador podrá ordenar mediante resolución fundada la reserva temporal o permanente de la identidad del testigo, la que será mantenida en custodia por la persona investigadora, quien llevará un registro para dichos fines.

La persona investigadora informará a los intervinientes el deber de reserva y confidencialidad señalado en este artículo y en el artículo 28 N°5 y hará presente que la infracción al deber de confidencialidad

constituye una falta grave sancionada en el artículo 14 N°5 de este Reglamento.

Artículo 40. Denuncias anónimas o infundadas. Las denuncias anónimas o que refieran hechos genéricos o que omitan indicar conductas determinadas o susceptibles de determinarse o que no sindicuen como responsable a persona determinada alguna, serán declaradas inadmisibles mediante resolución fundada.

La resolución que así lo declare sólo será susceptible de recurso de reposición, el que deberá ser fundado e interponerse dentro de tercero día de notificada la resolución recurrida.

Artículo 40 bis. Denuncias por terceras personas. En caso de recibir una denuncia por tercera persona, deberá registrarse su ingreso de manera formal y ponerse en conocimiento de la o las personas directamente afectadas por los hechos denunciados para consultar su opinión o parecer respecto del inicio de una investigación, y también a cerca de medidas de protección, apoyo o reparación en su favor, en forma previa al inicio de la investigación y sin perjuicio de su apertura, la que sólo tendrá lugar si la o las personas afectadas así lo deciden.

Artículo 41. Pluralidad de denunciados. Habiendo varios denunciados respecto de un mismo hecho, se aplicará a todos ellos el mismo procedimiento de investigación. En tal caso los plazos serán comunes para todos los involucrados, por lo que correrán a partir de la última notificación practicada.

Artículo 42. La persona investigadora. La investigación será realizada por uno de los miembros de la Dirección, que se denominará "investigador o investigadora", a quien el Director o Directora le asignará el caso a investigar, una vez ingresada la denuncia.

La persona investigadora deberá dejar constancia o certificación de las diversas diligencias de investigación, a través de plataformas telemáticas como: declaraciones videograbadas, intercambios de correos electrónicos y videollamadas y/o actas, en las que deberá constar la fecha, hora y lugar en que se realizó, la individualización de la o las personas que intervinieron, sus correos electrónicos y una breve relación de la diligencia. En todo caso, se podrá designar un Ministro de fe *ad hoc* para la práctica de determinadas diligencias.

Corresponderá al investigador o investigadora la custodia del expediente del caso que se investigue.

Artículo 43. Resolución de apertura del caso. Una vez recibidos los antecedentes la persona investigadora dictará una resolución de apertura del caso declarando abierta la investigación y ordenando las diligencias y trámites necesarios para acreditar el hecho denunciado e identificar a los autores o partícipes de este. Asimismo, podrá decretar medidas cautelares y activar el proceso de contención, acompañamiento y seguimiento psicológico con la finalidad de cautelar la normal convivencia dentro de la comunidad universitaria ante situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género, dejando constancia de estas y del consentimiento de la persona afectada.

Tratándose de casos graves, podrá coordinar las derivaciones de atención que correspondan según la sintomatología que presente el o la estudiante afectada. Este proceso podrá extenderse incluso si la persona afectada no desea continuar con su denuncia, tomando en consideración la naturaleza de los hechos denunciados y siempre que se cuente con el consentimiento de la persona afectada.

Artículo 44. Recusaciones. El o la denunciante y el denunciado o denunciada podrán recusar a la persona investigadora designada, dentro de tercero día de conocida la designación.

La solicitud de recusación expresará los hechos en que se apoya y sólo podrá fundarse en las siguientes causales:

1°. Existir relación de parentesco por consanguinidad en toda la línea recta o en la colateral hasta el segundo grado inclusive entre el o la denunciante o denunciada y el investigador o el ministro de fe, según corresponda;

2°. Tener amistad o enemistad manifiesta el o la denunciante, denunciado o denunciada y el investigador o el ministro de fe, según corresponda;

3°. Tener el investigador o el ministro de fe interés personal en la investigación;

4°. Existir vínculo comercial o laboral entre el o la denunciante, denunciado o denunciada y el investigador o el ministro de fe, según corresponda; y

5°. En general, cualquier otro hecho o circunstancia que pueda afectar la independencia, objetividad y transparencia de la investigación.

La solicitud de recusación se presentará al Director o Directora, quien la resolverá y, si procediere, designará una nueva persona investigadora, dentro de tercero día hábil.

La misma recusación y fundada en las mismas causales podrá hacerse a la jefatura de la Dirección y al Vicerrector o Vicerrectora de Sede en los casos en que deba intervenir en este procedimiento. En tales casos, la recusación del jefe o jefa de la Dirección será conocida y resuelta por el Vicerrector de Sede, y la de éste por el jefe o jefa de la Dirección, dentro de tercero día hábil.

Las resoluciones que resuelvan las recusaciones promovidas conforme al presente artículo sólo serán susceptibles de recurso de reposición, el que deberá interponerse dentro del plazo de tercero día y resolverse en el mismo término.

Artículo 45. Subrogancia. Si la persona investigadora, Director o Directora de la Dirección de Convivencia y Equidad de Género o el Vicerrector o Vicerrectora de Sede estuvieren inhabilitados o impedidos por cualquier causa de conocer de los antecedentes de la investigación o les sobreviniere alguna causa de inhabilidad, incapacidad o impedimento, serán subrogados según se indica:

- Si se trata de una persona investigadora, lo subrogará, la persona designada por el Director o Directora de Convivencia y Equidad de Género.
- Si se trata del Director o Directora de Convivencia y Equidad de Género, lo subrogará el abogado o abogada con mayor antigüedad de la dirección de la sede Santiago.
- Tratándose del Vicerrector o Vicerrectora de sede, la subrogación tendrá lugar conforme a las normas establecidas por la autoridad administrativa o de personas de la Universidad.

Artículo 46. Conducción de la investigación. Corresponderá a la persona investigadora conducir la investigación, decretar y practicar las diligencias probatorias.

Artículo 47. Duración de la investigación. La investigación se cumplirá dentro del plazo de veinte días contados desde la notificación de la designación a la persona investigadora. El Director o Directora de la Dirección podrá ampliar el plazo de la investigación por razones fundadas que consten en la solicitud de la persona investigadora.

Artículo 48. Medidas cautelares. Durante el curso de la investigación el investigador adoptará las medidas necesarias para proteger a la víctima, pudiendo decretar, entre otras, las siguientes medidas cautelares:

1°. La suspensión de funciones en casos graves, urgentes y debidamente fundados, de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género. Acorde con la aplicación de la presunción de inocencia, la suspensión se decretará con derecho a remuneración o a honorarios, según corresponda;

2°. La reubicación laboral o cambio temporal de funciones en casos graves, urgentes y debidamente fundados, de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género;

3°. La prohibición de contacto entre los involucrados en los hechos investigados;

4°. Modificación del cumplimiento de las actividades académicas del denunciado. Similar medida podrá adoptarse respecto del denunciante, si así conviniere a los efectos de la investigación, si fuere aconsejable para evitar la revictimización.

5°. La suspensión temporal en casos graves, urgentes y debidamente fundados, de la condición de estudiante de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género.

El estudiante que fuere suspendido estará impedido de participar en toda actividad académica y estudiantil. La suspensión podrá comprender la prohibición de ingreso a las dependencias de la Universidad.

La medida de suspensión se notificará a la dirección de carrera o al programa a que pertenezca o en que participe el estudiante suspendido, a la dirección de procesos docentes, a registro académico de la sede respectiva y al Director o Directora de Seguridad de la Universidad.

El tiempo de suspensión provisional se imputará a la sanción de suspensión que pudiere imponerse.

Si el estudiante afectado con la suspensión provisional es posteriormente absuelto, se le otorgarán las facilidades necesarias para recuperar las actividades curriculares que no haya podido cumplir por causa de la medida aplicada o se harán los ajustes que procedan de acuerdo con las circunstancias y avances del respectivo período académico;

6°. Apoyo psicológico, médico, social y/o jurídico de la víctima, el que será brindado por la clínica psicológica, el centro de salud o la clínica jurídica de la Universidad con el solo requerimiento del investigador.

Artículo 49. Provisionalidad de las medidas cautelares. Las medidas cautelares adoptadas conforme al artículo anterior son esencialmente provisionales por lo que cesarán una vez extinguido el motivo

considerado para decretarla.

Artículo 50. Apelación de la medida cautelar. De la medida cautelar decretada o de la negativa de concederla se podrá apelar por escrito ante el Director o Directora de la Dirección de Convivencia y Equidad de Género, dentro de los 5 días siguientes de notificada la resolución recurrida. En el mismo plazo se resolverá el recurso promovido.

La interposición de la apelación no paralizará el cumplimiento de la medida cautelar decretada.

Artículo 51. Medidas de reparación. Se entienden como medidas de reparación aquellas que están dirigidas a minimizar los impactos del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, estableciéndose como mecanismos que pueden contribuir a mitigar el dolor o sufrimiento de los estudiantes afectados, desagraviarlos y enmendar, corregir o remediar los efectos de estas conductas, a través del restablecimiento de su dignidad, autonomía, libertad o igualdad de género, junto con restaurar un ambiente seguro y libre de estos hechos y comportamientos para la comunidad educativa. Estas medidas se deberán decretar al término de la investigación. Dentro de dichas medidas se encuentran las siguientes: La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado, la entrega de disculpas escritas, privadas o públicas, las acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que esta retome sus actividades de manera similar a una situación original, las acciones de prevención, entre otras. Estas medidas podrán ser acordadas entre el responsable y la víctima, o bien, decretarse por la Universidad San Sebastián mediante la Dirección de Convivencia y Equidad de Género.

Artículo 52. Medidas de apoyo a las personas afectadas. La Dirección de Convivencia y Equidad de Género deberá:

1. Proporcionar oportunamente información clara y completa sobre los posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia ante la Justicia en aquellos casos que constituyan ilícitos penales.
2. Informar a la víctima sobre la oferta de servicios enfocados en el restablecimiento de sus condiciones físicas y/o psicológicas.
3. Entregar a la víctima orientación jurídica.
4. Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención para las víctimas y la comunidad educativa afectada.

Para lo anterior, la Dirección podrá realizar las acciones de vinculación y coordinación necesarias, con programas o instituciones externas o internas, sean públicas o privadas.

Artículo 53. Práctica de las diligencias probatorias. La persona investigadora agotará la investigación de los hechos del proceso, reuniendo todas las pruebas necesarias, lo que hará con la mayor acuciosidad, indagando y estableciendo con igual celo tanto los hechos y circunstancias que acrediten la responsabilidad de la persona denunciada o que la agraven, como aquellos que permitan demostrar su inocencia o la atenúen. Las personas denunciadas y denunciantes podrán, en cualquier momento del procedimiento, aducir

alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio.

Artículo 54. Citación y obligación de comparecer, declarar y decir verdad. Se podrá citar a cualquier miembro de la comunidad universitaria a objeto que declare sobre los hechos investigados.

La persona citada tendrá la obligación de comparecer ante la persona investigadora, declarar y decir la verdad sobre los hechos que depone.

Si la persona citada incumple una o más de las obligaciones señaladas, será sancionada de acuerdo con las normas respectivas, salvo que su incomparecencia se deba a impedimento debidamente justificado, en cuyo caso se fijará un nuevo día y hora para dicho fin. Si la persona citada no concurriera a la nueva citación, el investigador podrá disponer la prosecución de la investigación en su ausencia, sin perjuicio de las demás medidas sancionatorias que procedan.

Artículo 55. Informes. La persona investigadora podrá decretar el informe y su ratificación en la investigación, de uno o más profesionales o expertos en determinada ciencia, técnica o arte, a objeto de recibir su opinión sobre los hechos investigados.

Artículo 56. Cierre de la investigación. Una vez concluidas las diligencias decretadas o cumplido el plazo original de la investigación o su prórroga, la persona investigadora declarará cerrada la investigación. Dentro de los tres días siguientes al cierre podrá decretar las medidas probatorias necesarias para mejor informar, las que deberán cumplirse dentro del plazo de cinco días de ser decretadas, al cabo de los cuales quedarán sin efecto aquellas no cumplidas.

Artículo 57. Formulación de cargos. Dentro de los cinco días siguientes a la conclusión de la investigación la persona investigadora formulará los cargos que el resultado de la investigación sugiera en contra de los involucrados o propondrá el sobreseimiento de la investigación y el archivo de los antecedentes.

Artículo 58. Notificación de los cargos. Los cargos serán notificados al acusado personalmente o por correo electrónico.

Artículo 59. Descargos y rendición de prueba. La persona investigada dispondrá del plazo de cinco días para que dentro de él presente por escrito sus descargos y rinda la prueba que estime necesaria en apoyo de su defensa. A petición fundada de la persona investigada, el investigador o investigadora podrá ampliar, por una sola vez y hasta por 5 días, el plazo para presentar los descargos y rendir prueba.

La persona investigadora podrá habilitar un plazo especial de hasta cinco días para recibir la prueba ofrecida en el escrito de descargos.

Artículo 60. Cierre de la investigación e informe. Dentro de los cinco días siguientes de concluida la investigación sin haberse formulado cargos o, en caso contrario, dentro de los cinco días siguientes a la presentación de los descargos y rendición de la prueba ofrecida o de transcurrido el término para presentar descargos sin que el o la acusada presente descargos, el investigador emitirá un informe al jefe de la Dirección de Convivencia y Equidad de Género, remitiéndole la totalidad de los antecedentes de la investigación.

Artículo 61. Contenido del informe. El informe del investigador contendrá:

- 1°. Los hechos acreditados durante la investigación;
- 2°. Los partícipes y el grado de participación que les hubiere correspondido en los hechos investigados;
- 3°. La prueba rendida para acreditar dichas circunstancias;
- 4°. Los cargos que se formulan en contra del o la denunciada;
- 5°. Los hechos en que se funda la defensa presentada por el o la denunciada;
- 6°. Las conclusiones que se derivan del mérito de los antecedentes reunidos;
- 7°. La proposición de sobreseimiento de la investigación o la aplicación de las sanciones que a su juicio deban imponerse.

Artículo 62. Revisión del informe y corrección del procedimiento. Dentro del plazo de 5 días de recibido el informe el Director o Directora de Convivencia y Equidad de Género lo revisará, pudiendo disponer que la persona investigadora corrija el procedimiento o se observen los derechos de los intervinientes cuya omisión haya podido ocasionarles indefensión. Sin perjuicio de lo anterior, podrá modificar la propuesta de término sugerida en su resolución.

Dentro del mismo plazo señalado en el inciso anterior se podrán decretar de oficio las medidas para mejor resolver que el examen de los antecedentes sugiera. Las medidas decretadas deberán cumplirse dentro del plazo de 3 días desde que se ordenen. Una vez expirado dicho plazo se procederá conforme al artículo siguiente, sin perjuicio de la agregación de las pruebas que lleguen hasta antes de la resolución de término de la investigación, las que serán igualmente ponderadas.

Artículo 63. Resolución de primera instancia. Una vez efectuada la revisión sin disponer la corrección de vicios del procedimiento o subsanados que sean éstos o cumplidas las medidas para mejor resolver decretadas conforme al artículo anterior o vencido el plazo para su cumplimiento sin que se hubieren cumplido, el Director o Directora de Convivencia y Equidad de Género resolverá la investigación dentro del plazo de cinco días, lo que hará de acuerdo con el mérito de la investigación.

La resolución de primera instancia deberá contener al menos las siguientes menciones:

- 1°. El nombre, cédula de identidad y actividad del o la denunciante;
- 2°. El nombre, cedula de identidad y actividad del o la denunciada;
- 3°. Los cargos formulados durante el curso de la investigación;
- 4°. Los descargos presentados por el acusado;
- 5°. Las pruebas rendidas y su análisis individual y comparativo, las que serán apreciadas en conciencia;
- 6°. Los hechos y la participación que se estiman acreditados;

7°. Los fundamentos de derecho en que se apoya;

8°. La resolución de la cuestión investigada, con expresión, en su caso, de la sanción y medidas accesorias aplicadas, o del sobreseimiento definitivo o temporal o absolución del acusado; y

9°. La decisión acerca de las medidas cautelares o de protección decretadas durante el procedimiento.

10°. En caso de que se requiera, se decretará el acompañamiento y contención psicológica de la víctima por un plazo no inferior a seis meses.

Artículo 64. Absolución. El Director o Directora de Convivencia y Equidad de Género dispondrá la absolución del denunciado si no adquiriere la convicción de que realmente se cometió el hecho que fue objeto de los cargos formulados contra el denunciado y que en él le correspondió una participación en hechos sancionados por este reglamento.

Artículo 65. Sobreseimiento. Por el sobreseimiento definitivo se pone término a la investigación. Por el sobreseimiento temporal se suspende la investigación.

Artículo 66. Sobreseimiento definitivo. El sobreseimiento definitivo procederá por las siguientes causales:

1°. Cuando los hechos investigados no sean constitutivos de falta reglamentaria;

2°. Cuando aparezca claramente establecida la inocencia del denunciado o denunciada;

3°. Cuando el denunciado o denunciada estuviere exento de responsabilidad conforme a lo dispuesto en este reglamento o en alguna disposición legal;

4°. Cuando se hubiere extinguido la responsabilidad infraccional del inculpado;

5°. Cuando sobreviniere un hecho que pusiere fin a dicha responsabilidad, como cuando por cualquier causa cesare la condición de estudiante o de trabajador dependiente de la Universidad, del inculpado;

6°. Cuando el hecho investigado hubiere sido materia de un procedimiento de responsabilidad anterior en el que hubiere recaído resolución firme respecto del inculpado; y

7°. En el evento de desistimiento de la denuncia.

Artículo 67. Sobreseimiento temporal. El sobreseimiento temporal procederá por las siguientes causales:

1°. Cuando no resulte completamente acreditada la perpetración del hecho que originó la investigación;

2°. Cuando, como resultado de la investigación, no resulte mérito suficiente para formular cargos en contra de determinada persona como responsable de la o las infracciones investigadas;

3°. Por estar suspendida o interrumpida por cualquier causa la calidad de estudiante del denunciado o denunciada; y

4°. Cuando el inculpado sea declarado inimputable por el investigador por causal médica certificada por un médico de la respectiva especialidad, lo que se acreditará durante la investigación.

Artículo 68. Restablecimiento de los derechos del denunciado absuelto o sobreseído definitivamente. Si el denunciado fuere absuelto o se sobreseyere definitivamente la investigación seguida en su contra, se adoptarán las medidas necesarias con el objeto de reestablecer su derecho a la imagen y a su integridad, sin perjuicio de las acciones y sanciones que procedan en caso de denuncia maliciosa infundada.

Artículo 69. Reapertura de la investigación. La investigación sobreseída temporalmente sólo podrá reabrirse por resolución fundada del Director o Directora de Convivencia y Equidad de Género, si aparecieren antecedentes no conocidos a la fecha del sobreseimiento temporal, o por haber cesado la suspensión o interrupción por cualquier causa de la calidad de estudiante del inculpado.

Artículo 70. Determinación de las sanciones. Las sanciones que se impongan serán determinadas conforme a la gravedad de los hechos establecidos durante la investigación y serán reguladas considerando las circunstancias atenuantes y agravantes concurrentes.

Artículo 71. Registro de sanciones. Las sanciones aplicadas conforme a este reglamento serán registradas en el expediente del sistema curricular académico del estudiante o en la hoja de vida del trabajador o prestador de servicios, según corresponda.

Artículo 72. Sanción aplicada a un trabajador o prestador de servicios de la Universidad. Si de los hechos investigados resultare responsable un trabajador o prestador de servicios de la Universidad, el Director o Directora pondrá los antecedentes en conocimiento del Vicerrector de la sede en que labore el trabajador o el prestador de servicios sancionado, con el objeto de dar cumplimiento a la sanción impuesta.

Artículo 73. Compromisos económicos. La aplicación de sanciones en ningún caso eximirá al alumno o a su sostenedor del cumplimiento de los compromisos económicos contraídos con la Universidad.

En casos debidamente calificados el Director General de Apoyo y Financiamiento de Alumnos podrá liberar total o parcialmente al sancionado del cumplimiento de la obligación indicada en el inciso anterior.

Artículo 74. Cumplimiento de la sanción. La sanción aplicada se hará efectiva dentro de los tres días siguientes de quedar afirme o ejecutoriada la resolución sancionatoria.

La resolución que aplica la sanción de suspensión del número 3°. del artículo 16 se cumplirá a contar del semestre o del trimestre inmediatamente siguiente a aquel en que se hubiere dictado la resolución sancionatoria, salvo que de aplicar este procedimiento resulte burlada la sanción aplicada o si la resolución quedare afirme a más tardar dentro de los 15 primeros días del semestre, en cuyos casos la resolución sancionatoria se cumplirá inmediatamente de quedar afirme o ejecutoriada.

Artículo 75. Denuncia ante la Justicia. Si durante el transcurso de la investigación apareciere que los hechos investigados podrían constituir un delito, la persona investigadora pondrá esta circunstancia en conocimiento del Director o de la Directora de Convivencia y Equidad de Género, quien la informará al Rector o al Vicerrector o Vicerrectora de sede, pudiendo recomendarle su denuncia ante a la justicia ordinaria.

La denuncia que se interpusiere no será impedimento para continuar con la investigación de los hechos y su resolución conforme a las normas de este reglamento.

Artículo 76. Apelación. En contra de la resolución de primera instancia del Director o Directora de la Dirección de Convivencia y Equidad de Género que resuelva la investigación sólo procederá el recurso de apelación.

El recurso, que será fundado, lo interpondrá la persona agraviada con la resolución recurrida ante la Dirección, por escrito, dentro del plazo de 10 días contados desde su notificación.

El recurso de apelación será conocido y resuelto por el Vicerrector o Vicerrectora de la sede en que se hubiere iniciado la ejecución de los hechos investigados. Si no fuere posible determinar lo anterior o el inicio de la ejecución de los hechos investigados hubiere ocurrido en diversas sedes, conocerá y resolverá el recurso de apelación el Vicerrector o Vicerrectora de la sede en que curse estudios el denunciado o denunciada.

En segunda instancia podrá rendirse prueba hasta antes de la resolución del recurso de apelación.

La resolución que resuelva el recurso de apelación se dictará en el plazo de 10 días, o una vez rendida la prueba de segunda instancia, si este plazo fuera mayor.

En contra de la resolución de segunda instancia del Vicerrector o Vicerrectora de sede no procederá recurso alguno.

Artículo 77. Archivo del expediente. El expediente con los antecedentes de la investigación quedará bajo custodia de la Dirección de Convivencia y Equidad de Género y tendrán acceso a él sólo los afectados con la investigación, y la Secretaría General de la Universidad.

Artículo 78. Registro de denuncias. La Dirección de Convivencia y Equidad de Género llevará un registro estadístico, completo y confidencial de las denuncias recibidas y sus resultados.

TÍTULO FINAL

Artículo 79. Prescripción. Se podrá perseguir la responsabilidad por la comisión de faltas leves dentro del plazo de 6 meses contados desde la ocurrencia de los hechos o desde que el afectado tuvo conocimiento de los mismos. Dicho plazo será de 12 meses respecto de las faltas graves y de 18 meses respecto de las faltas muy graves, y se contará de la misma forma. En ningún caso se podrá perseguir la responsabilidad por la comisión de toda especie de faltas transcurridos 24 meses contados desde la ocurrencia de los hechos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo Primero Transitorio. Las disposiciones del presente reglamento actualizado entrarán en

vigor a contar del 1° de Agosto del año 2024 y sólo se aplicarán a los hechos acaecidos a contar de dicha fecha. Con todo, tratándose de normas sobre infracciones y sanciones, se aplicará este reglamento a hechos ocurridos antes de su vigencia cuando la norma de que se trate exima tales hechos de toda sanción o les aplique una menos rigurosa.

Artículo Segundo Transitorio. Las investigaciones en desarrollo a la fecha de entrada en vigor de este reglamento y los hechos acaecidos con anterioridad a esa fecha se registrarán por las disposiciones reglamentarias vigentes a dicha época.