

DECRETO DE RECTORÍA 114/2022

Promulga acuerdo del H. Consejo Superior que aprueba al Reglamento para la Investigación, Sanción y Reparación del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género de la Universidad Católica de Temuco.

VISTO:

- 1° Lo prescrito en el artículo 30 de los Estatutos Generales de la Universidad Católica de Temuco,
- 2° La propuesta presentada por la Dirección de Género junto a Secretaría General,
- 3° El Acuerdo adoptado por el H. Consejo Superior en sesión N° 438 de 6 de septiembre de 2022, y
- 4° Las atribuciones propias de mi cargo.

DECRETO:

Promúlguese el acuerdo **N° 02-438-2022** del Honorable Consejo Superior, adoptado en Sesión Ordinaria N° 438, que aprueba al Reglamento para la Investigación, Sanción y Reparación del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género de la Universidad Católica de Temuco, cuyo texto es el siguiente:

Acuerdo 02-438-2022: Con el voto favorable de la unanimidad de los consejeros y consejeras presentes, se acuerda aprobar el Reglamento para la Investigación, Sanción y Reparación del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género de la Universidad Católica de Temuco.

**REGLAMENTO PARA LA INVESTIGACIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN DEL
ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DE LA
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TEMUCO**

TITULO I

**DE LA DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE
GÉNERO**

ARTÍCULO 1. DENUNCIA

Cualquier persona que se considere afectada por actuaciones u omisiones que pudieren constituir acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, podrá denunciar tales hechos.

Lo anterior aplicará respecto de todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con la Universidad Católica de Temuco¹.

La potestad de la institución de investigar y sancionar de conformidad con este reglamento se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad o por personas vinculadas a ella de conformidad con el inciso 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 esta Casa de Estudios².

Un protocolo creado para tales efectos establecerá un procedimiento especial de denuncia, basado en las normas del debido proceso, y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización.

La Dirección de Género de la UC Temuco será el órgano encargado de recepcionar las denuncias, sin perjuicio de la obligación de otras unidades de derivar y/o comunicar los antecedentes en caso de tomar conocimiento sobre los hechos señalados en el inciso primero del presente artículo.

Cuando la Dirección de Género reciba una denuncia en los términos señalados en este artículo, remitirá un informe a Secretaría General, solicitando que se ordene la instrucción de un sumario.

¹ Artículo 2º inciso 3º de la Ley N° 21.369

² Artículo 2º inciso 4º de la Ley N° 21.369

ARTÍCULO 2. ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

La UC Temuco declara que el acoso sexual es contrario a la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal y la igualdad de derechos y prohibición de discriminación arbitraria.

Constituye 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. Para los efectos de este reglamento, quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con las instituciones de educación superior³.

Se entenderá 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 cause daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico, o incluso la muerte, tanto en el ámbito público como en el privado⁴.

Se entenderá 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 los derechos humanos y libertades fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República, en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en las leyes y/o en la normativa institucional⁵.

ARTÍCULO 3. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL.

Para los efectos del presente reglamento, serán constitutivas de acoso sexual, entre otras, las siguientes conductas:

³ Esta definición corresponde a la contemplada en el artículo 2 incisos primero, segundo y tercero de la ley N° 21.369.

⁴ Definición adaptada de la convención Belem do Pará y el protocolo de actuación frente a casos de violencia de género de la UC Temuco. Ratificada por el oficio circular N° 1 de la Superintendencia de Educación Superior, de fecha 08 de julio de 2022.

⁵ Definición adaptada de la ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación y el Protocolo de identidad de género y uso del nombre social para personas transgénero de la UC Temuco. Ratificada por el oficio circular N° 1 de la Superintendencia de Educación Superior, de fecha 08 de julio de 2022.

- a) Comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona o relativas a la diversidad sexual y/o de género, con connotación sexual, no consentidos, que sean reiterativos y generen afectación en la persona que los recibe.
- b) Gestos o sonidos de carácter sexual relativos a la actividad sexual, suspiros, silbidos y otros, no consentidos, que sean reiterativos y generen afectación en la persona que los recibe.
- c) Correos electrónicos, cartas, mensajes instantáneos por cualquier medio o aplicación digital, llamadas y/o fotografías con contenido sexual, no consentidos, que generen afectación en la persona que los recibe.
- d) Amenaza o divulgación de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que puedan ser incómodas para la persona.
- e) Obligación de ver pornografía.
- f) Presionar para concertar citas comprometidas o encuentros sexuales dentro o fuera del entorno universitario.
- g) Publicar en redes sociales comentarios, fotografías u otro tipo de materiales de carácter sexual dirigidos a la persona objeto de atención inapropiada o sobre ella.
- h) Acorralar o buscar deliberadamente quedarse a solas con alguien de manera innecesaria, creando un entorno intimidante o molesto.
- i) Acercamiento, arrinconamientos, persecuciones u hostigamientos para realizar actos de connotación sexual.
- j) Propositiones de carácter sexual.
- k) Realización de actos de connotación sexual, no consentidos por quien los recibe.
- l) Tocar intencionadamente las partes sexuales del cuerpo de la persona acosada.
- m) Amenaza de consecuencias negativas por la no aceptación de propuestas sexuales, como reprobación, desvinculación, mala evaluación, entre otras.
- n) Promesas u otorgamientos de beneficios o ventajas a cambio de favores sexuales como aprobación de asignatura, obtención de mejor evaluación, aumentos de sueldo, otorgamiento de algún bono, promoción en el cargo, entre otras.
- o) Obligación de presenciar exhibicionismo, de tener contacto o relaciones sexuales con terceras personas.
- p) Toda otra conducta de connotación sexual, no consentida, que de acuerdo al mérito de la investigación constituya acoso sexual, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 del presente reglamento.

ARTÍCULO 4. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Para los efectos del presente reglamento, serán constitutivas de violencia de género, entre otras, las siguientes conductas:

- a) Comentarios, verbales o escritos, relativos a la apariencia o al cuerpo de una persona o relativas a la diversidad sexual y/o de género, sin connotación sexual, no consentidas, que sean reiterativos y generen afectación en la persona que los recibe.
- b) Comentarios, verbales o escritos, alusivos al género femenino o masculino o a la condición u orientación sexual de una persona, que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.
- c) Comentarios sexuales, ofensivos o humillantes, que hagan referencia a cuerpos femeninos o masculinos, a ciclos reproductivos o a la calidad de madre o padre de una persona con la finalidad de avergonzar, minusvalorar o menoscabar.
- d) Comentarios, verbales o escritos, que inciten al odio, a la violencia sexual o a la discriminación arbitraria por razones de género.
- e) Desacreditar pública o privadamente a la persona objeto de la conducta tanto en relación con sus capacidades y habilidades como con cualquier otro aspecto personal.
- f) Cualquier otro acto o conducta basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que cause daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico, o incluso la muerte, tanto en el ámbito público como en el privado, que de acuerdo a mérito de la investigación constituya violencia de género, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 del presente reglamento.

ARTÍCULO 5. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

Para los efectos del presente reglamento, serán constitutivas de discriminación de género, entre otras, las siguientes conductas:

- a) Establecer diferencias en la participación o evaluaciones académicas, en razón del género de los y las estudiantes, sin una motivación justificada.
- b) Establecer diferencias o preferencias en procesos de selección de personal, movilidad laboral, calificación, evaluación o categorización académica o cualquier otra actividad de carácter laboral, en razón del género de las personas, sin una motivación justificada.

- c) Organizar actividades académicas o lúdicas con la exclusión premeditada de personas en razón de su género, sin una motivación justificada.
- d) Establecer diferencias arbitrarias en razón del género, en la capacitación laboral y profesional de los trabajadores y trabajadoras de la UC Temuco.
- e) Establecer diferencias arbitrarias en razón del género, en el acceso a becas y subvenciones de estudio.
- f) Cualquier otro acto o conducta que genere distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que, de acuerdo al mérito del proceso, constituya violencia de género, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 del presente reglamento.

ARTÍCULO 6. DENUNCIA FALSA Y MALICIOSA.

Realizar una denuncia falsa y maliciosa será considerada una infracción a lo dispuesto en el artículo 49 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad Católica de Temuco o, en su caso, al artículo 2° del Reglamento de Investigaciones Sumarias y Sumarios que se Instruyen a Estudiantes de la Universidad Católica de Temuco, lo cual deberá ser debidamente calificado de conformidad a las reglas generales.

Se entenderán por falsas y maliciosas todas aquellas denuncias en que se logra determinar, en cualquier etapa del procedimiento contemplado en este protocolo, que los hechos carecen de veracidad o se proporcionan antecedentes contrarios a la verdad, con la intención de dañar.

Lo anterior es sin perjuicio de las acciones que pueda ejercer la persona afectada por denuncias falsas ante los tribunales de justicia.

TÍTULO II

DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES

ARTÍCULO 7. PRINCIPIOS.

En todo momento este procedimiento deberá tener especial consideración en las normas del debido proceso, y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización.

ARTÍCULO 8. ÓRGANO CON COMPETENCIA ESPECIAL PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR.

La Secretaría General será el órgano con competencia especial para investigar y proponer sanciones para las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, las que deberán ser resueltas por Rectoría. Para lo anterior, estará dotado de independencia, personal debidamente capacitado y de los recursos presupuestarios suficientes para desarrollar sus funciones.

ARTÍCULO 9. INSTRUCCIÓN DEL SUMARIO.

Si el/la Secretario/a General estimare que los hechos denunciados pueden constituir acoso sexual, violencia y/o discriminación de género y son susceptibles de ser sancionados en virtud de las normas del presente instrumento, o en el caso de disponerlo expresamente la ley o la normativa interna de la UC Temuco, en el plazo máximo de 5 días hábiles desde que toma conocimiento de los hechos, ordenará, mediante resolución, la instrucción de un sumario, el cual tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos, si ellos constituyen infracción a la normativa universitaria o legal, y la individualización de las personas responsables y su participación, si las hubiere.

La resolución a la que se refiere el inciso anterior, deberá tener, a lo menos, las siguientes indicaciones:

1. Los antecedentes que motivan el procedimiento sumario.
2. La individualización de la persona investigadora.
3. El plazo para investigar.

ARTICULO 10. INVESTIGADOR/A.

Se deberá nombrar como persona investigadora a un/a trabajador/a de la Institución, o a una persona externa a ella si las circunstancias así lo requieren, con capacitación en derechos humanos y/o perspectiva de género.

ARTICULO 11. PLAZO DE LA INVESTIGACIÓN.

La etapa de investigación en el procedimiento sumario no podrá durar más de sesenta días hábiles desde la aceptación del cargo de la persona investigadora. No obstante lo anterior, atendida la naturaleza de los hechos y el estado o condición de las personas involucradas, el/la Secretario/a General, en la resolución que se señala en el artículo 9, podrá fijar un plazo máximo inferior al indicado.

Los plazos indicados en el inciso anterior podrán prorrogarse por una vez y por un máximo de treinta días hábiles, a solicitud de la persona investigadora.

La persona investigadora podrá solicitar fundadamente al/a la Secretario/a General la suspensión del procedimiento de investigación, de acuerdo al mérito del proceso. Sin perjuicio de lo anterior, la suspensión del procedimiento se podrá pedir hasta tres veces, con un máximo de 30 días en cada oportunidad. Dicho límite no regirá cuando se trate de suspensión por licencia médica de las partes involucradas.

Para los efectos del presente instrumento se entenderá por días hábiles los días lunes a viernes excluidos los días sábados, domingos, festivos y aquellas jornadas o medias jornadas en que exista suspensión de actividades académicas y administrativas informadas por la autoridad universitaria, o cualquier otro hecho que impida eficazmente la tramitación del procedimiento. Lo anterior se aplicará a todos los plazos contemplados en el presente reglamento.

ARTÍCULO 12. NOTIFICACIONES.

Las notificaciones que se realicen en virtud del presente instrumento deberán hacerse mediante correo electrónico institucional o aquel que figure en los registros de la UC Temuco.

Excepcionalmente, podrán efectuarse notificaciones mediante carta certificada, u otro medio útil que permita la notificación efectiva, cuando existan antecedentes que permitan determinar que la notificación por correo electrónico no será efectiva. En caso de carta certificada, se entenderá practicada la notificación cumplidos tres días desde que la carta haya sido despachada.

ARTÍCULO 13. ACEPTACIÓN DEL CARGO DE INVESTIGADOR/A

Notificada la persona investigadora de la Resolución que ordena instruir el procedimiento sumario, deberá aceptar o rechazar el cargo, dentro del plazo de 3 días hábiles. Aceptado el cargo comenzará a regir el plazo de la investigación.

En el mismo acto de aceptación del cargo la persona investigadora designará a un/a trabajador/a para que se desempeñe como actuario/a quien estará encargado/a de autorizar, certificar y dar fe de todas las resoluciones o diligencias que dicte o practique la persona investigadora. Asimismo, cooperará con éste en la sustanciación de la investigación.

Si la persona nombrada para investigar rechaza el cargo, su resolución deberá ser debidamente fundada y estará sujeta a la evaluación del/de la Secretario/a General.

Si vencido el plazo señalado en el inciso primero del presente artículo, el/la investigador/a no ha manifestado expresamente su opción, se entenderá que ha aceptado el cargo y comenzará a correr el plazo de investigación.

ARTÍCULO 14. RESERVA DEL PROCEDIMIENTO.

El procedimiento sumario será reservado en todo momento. El procedimiento dejará de ser reservado únicamente para las partes a partir de la formulación de cargos, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 25 letra b) del presente reglamento. En este último caso la persona que investiga podrá tarjar los datos personales y sensibles, con el objeto de resguardar la seguridad e integridad de las partes.

La infracción a lo dispuesto en este artículo constituirá una falta conforme a lo dispuesto en el artículo 49 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad Católica de Temuco o en su caso, al artículo 2° del Reglamento de Investigaciones Sumarias y Sumarios que se Instruyen a Estudiantes de la Universidad Católica de Temuco, lo cual deberá ser debidamente calificado y sancionado de conformidad a las reglas generales.

No se entenderá infracción al presente artículo cuando las partes compartan el expediente con los/las abogados/as que invistan su representación, siempre y cuando ello conste en el proceso.

ARTÍCULO 15. EXPEDIENTE.

El procedimiento será escrito, para lo cual la persona investigadora deberá elaborar un expediente, en el que deberán constar todas las gestiones del proceso.

El expediente podrá ser digital o físico, de acuerdo con el mérito del proceso. En cualquier caso, deberá procurar tener un respaldo digital de las gestiones realizadas siempre que ello sea posible. Con todo, se deberá garantizar el tratamiento reservado del expediente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 del presente reglamento.

El expediente dará cuenta resumida y de forma cronológica de las diligencias realizadas. Las diligencias podrán realizarse en modalidad presencial, online o híbrida, si la persona investigadora lo estima conveniente, de acuerdo con el mérito del proceso, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22 del presente reglamento.

Si son dos o más las personas investigadas, quien investiga podrá solicitar por escrito al/a la Secretario/a General la apertura de una o más investigaciones separadas, según lo ameriten las circunstancias del caso o la naturaleza de la investigación.

ARTÍCULO 16. FACULTADES DE LA PERSONA INVESTIGADORA

La persona investigadora podrá realizar o solicitar todas las diligencias necesarias para el desarrollo de su cometido, de acuerdo a la Resolución que lo nombre y con respeto a las normas legales y reglamentarias de la Universidad.

Los hechos y circunstancias denunciados podrán ser probadas por cualquier medio apto para producir fe de conformidad a la ley.

ARTÍCULO 17. CITACIONES A DECLARAR.

Quien investiga estará facultado/a para citar a cualquier miembro de la comunidad universitaria. La no comparecencia injustificada se considerará falta grave a sus obligaciones académicas, funcionarias o estudiantiles y se sancionará como tal.

Tanto la persona investigada como cualquier persona citada a declarar, dispondrá del plazo de 24 horas desde su notificación, para justificar su inasistencia a la citación, acreditando debidamente los motivos, lo que será ponderado por la persona investigadora.

La persona citada a declarar será notificada de la citación por medio de su dirección de correo electrónico institucional si pertenece a la comunidad universitaria o correo electrónico personal si no lo es, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12 del presente reglamento, respecto a las notificaciones.

ARTÍCULO 18. MEDIDAS DE PROTECCIÓN.

Conocida una denuncia, se podrán decretar Medidas de Protección a favor de las personas involucradas de conformidad con lo dispuesto en el Título IV del presente reglamento.

ARTÍCULO 19. NOTIFICACIÓN A LAS PERSONAS INVOLUCRADAS.

Una vez aceptado el cargo de investigador/a, este deberá notificar a la persona denunciante de la resolución que inicia el sumario.

Del mismo modo, deberá notificar a la persona denunciada de la instrucción de un sumario en su contra y en el mismo acto, se deberá citar a declarar en calidad de tal.

ARTÍCULO 20. RECUSACIÓN

Citada la persona denunciada a declarar por primera vez, será informada de los motivos de la denuncia y del derecho que tiene para recusar al/a investigador/a dentro del segundo día desde su comparecencia.

La solicitud de recusación será presentada por la persona denunciada por escrito al/a la Secretario/a General y resuelta por éste dentro del plazo de cuarenta y ocho horas. En caso de ser acogida, se designará en la misma Resolución a una nueva persona que investigue de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 del presente reglamento.

El mismo derecho y con el mismo plazo asistirá a la persona denunciante una vez que se practique la diligencia indicada en el artículo anterior.

ARTÍCULO 21. COMPARECENCIA.

Tratándose de la comparecencia de la persona investigada, de las personas afectadas por los hechos objeto de la investigación y de los testigos, podrán ser acompañados de abogado/a, habilitado/a en derecho o un/a profesional psicólogo/a, trabajador/a social u otro del ámbito de la salud, a fin de prestarle el acompañamiento jurídico, social o emocional.

ARTÍCULO 22. ENTREVISTA VIDEOGRABADA DE LA PERSONA DENUNCIANTE.

Para dar cumplimiento al principio de no revictimización, cuando se trate de la persona denunciante, la Dirección de Género deberá realizar la entrevista videograbada de su relato, siempre y cuando manifiesten expresamente y por escrito su consentimiento con ello.

Esta entrevista videograbada será considerada por la persona investigadora, como declaración y tendrá el valor probatorio como tal, siempre y cuando sea completa y suficiente y cuente con el consentimiento de la persona denunciada.

Si la persona investigadora considera que la declaración obtenida en los términos prescritos por este artículo, no es completa y suficiente, podrá citar nuevamente a la persona denunciante y/o a la víctima, procurando el uso de mecanismos alternativos con el fin de evitar, en la medida de lo posible, la reiteración de sus testimonios.

Si la persona denunciante no prestan su consentimiento para videograbar la entrevista, la Dirección de Género o la persona investigadora quedarán impedidos de hacerlo. Sin perjuicio de lo anterior, igualmente se deberá obtener su declaración procurando el uso de mecanismos alternativos con el fin de evitar, en la medida de lo posible, la reiteración de sus testimonios.

ARTÍCULO 23. CIERRE DE LA INVESTIGACIÓN

Practicadas todas las diligencias que el/la investigador/a estime pertinentes para acreditar o desvirtuar los hechos investigados y la eventual responsabilidad de una o más personas, procederá a cerrar la investigación y continuará el procedimiento según lo indicado en los artículos siguientes.

ARTÍCULO 24. SOBRESEIMIENTO.

En caso de no acreditarse los hechos objeto de la denuncia, de no ser ellos constitutivos de infracción a la normativa universitaria o a la ley o no poder determinarse las responsabilidades de la o las personas denunciadas, el/la

investigador/a procederá a cerrar la investigación y proponer mediante su Dictamen al/a Secretario/a General el sobreseimiento de la misma, para que sea resuelto por el/la Rector/a, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 del presente reglamento.

La resolución de Rectoría que aprueba el sobreseimiento podrá ser revisada de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 31 del presente reglamento.

Del sobreseimiento de la investigación se deberá notificar tanto a la persona denunciada como a la persona denunciante.

ARTÍCULO 25. FORMULACIÓN DE CARGOS.

Establecidos, a juicio del/de la investigador/a, los hechos objeto de la denuncia, que ellos constituirían infracción a la normativa universitaria o la ley y presunta la responsabilidad de una o más personas denunciadas, el/la investigador/a procederá a formular cargos al/a la o los/las investigados/as, en el plazo de 5 días hábiles contados desde el cierre de la investigación.

La formulación de cargos contendrá a lo menos, las siguientes menciones:

- a. Hechos que se dan por establecidos y responsabilidad que le cabría a la/s persona/as investigadas.
- b. Oportunidad para que la persona investigada y la persona denunciante puedan solicitar acceso al expediente y copia del mismo.
- c. Plazo para acompañar sus medios de prueba y formular los descargos y las alegaciones, según corresponda.

La formulación de cargos se deberá notificar tanto a la persona denunciada como a la persona denunciante.

ARTÍCULO 26. ALEGACIONES Y DESCARGOS

Tanto la persona denunciante como la persona investigada tendrán derecho a formular alegaciones y descargos, respectivamente.

Para lo anterior, contarán con un plazo que fijará prudencialmente el/la investigador/a en la resolución que formula cargos, el cual no podrá ser inferior a 5 ni superior a 10 días hábiles. Este plazo podrá ser prorrogado a petición fundada de la persona interesada, lo que será ponderado por el/la investigador/a.

En los descargos la persona investigada podrá asumir, total o parcialmente, la responsabilidad de los hechos que se le imputan, cuestión que podrá ser ponderada para efectos de determinar la sanción aplicable, en caso que ello corresponda, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43 del presente reglamento.

ARTÍCULO 27. MEDIDAS PARA MEJOR RESOLVER

Una vez transcurrido el plazo para presentar las alegaciones y descargos, y mientras se encuentra pendiente el dictamen, la persona investigadora podrá decretar medidas para mejor resolver, cuando ello fuere indispensable para el esclarecimiento de los hechos y siempre y cuando se trate de cuestiones que no constan en el proceso.

ARTÍCULO 28. DICTAMEN

Contestados los cargos o vencido el término para hacerlo, la persona investigadora deberá evacuar su Dictamen, en el plazo de 10 días, evaluando conforme a las reglas de la sana crítica.

El Dictamen deberá contener, a lo menos, lo siguiente:

- 1) La individualización de la/s persona/s denunciada/s.
- 2) La relación de los hechos materia de la investigación y las conclusiones a que llegue conforme el mérito de los antecedentes reunidos, procediendo a evaluar los mismos de conformidad a las reglas de la sana crítica.
- 3) Los medios de prueba tenidos a la vista para evacuar su dictamen.
- 4) Las responsabilidades que le caben a la/s persona/s denunciada/s, si corresponde.
- 5) La propuesta de las sanciones o de la absolución, que a su juicio procedan.
- 6) La propuesta de las medidas de reparación que a su juicio procedan y la forma en que ellas se llevarán a cabo, de conformidad con lo dispuesto en el título V del presente reglamento.
- 7) La pertinencia o no de mantener las medidas de protección que se hubieren decretado durante el proceso.

La persona investigadora deberá entregar al/a la Secretario/a General el expediente y el Dictamen, dejando constancia de ello.

ARTÍCULO 29. EXAMEN E INFORME DEL/LA SECRETARIO/A GENERAL

El/La Secretario/a General revisará el Dictamen de la persona investigadora, pudiendo ordenar corregir todo vicio de procedimiento que aparezca de manifiesto. Podrá, además, si así lo estima, disponer la reapertura de la investigación con el/la mismo/a investigador/a u otro/a designado/a al efecto.

Cumplidos los trámites a que se refiere el inciso anterior, los cuales no podrán exceder de cinco días hábiles, el/la Secretario/a General emitirá un informe final y remitirá los antecedentes al/la Rector/a.

ARTÍCULO 30. RESOLUCIÓN DE RECTORÍA.

A la vista de los antecedentes, el/la Rector/a, mediante resolución dictada para tales efectos, deberá optar por absolver o sancionar a la persona denunciada, en atención a lo dispuesto en el dictamen al que hace referencia el artículo 28 del presente reglamento. Deberá además, aprobar o rechazar las medidas de reparación, si corresponden.

La resolución de Rectoría deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

- a. Individualización de la investigación.
- b. Individualización de la/s persona/s sancionada/s o absuelta.
- c. Indicación de la falta o las faltas si las hubiera y de las sanciones que serán aplicadas.
- d. Medidas de reparación que serán aplicadas, si proceden.
- e. Mantención, modificación o revocación de las medidas de protección que se hubieren decretado durante el proceso, si corresponde.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 letra e) del Código Procesal Penal, e/la Rector/a podrá, además, en esta resolución, disponer que se inicien las acciones que procedan de conformidad a la legislación civil, penal o laboral vigente.

Copia de esta resolución y del Dictamen respectivo, serán notificados por Secretaría General a la/s persona/s sancionada/s y/o sobreseída/s, a la persona denunciante, a la Dirección de Género y a la Dirección de Desarrollo de Personas.

Esta disposición también será aplicable en el caso contemplado en el artículo 24 del presente reglamento.

ARTÍCULO 31. RECURSO DE REVISIÓN.

Tanto la persona denunciada como la persona denunciante podrán solicitar al/a la Secretario/a General la revisión de la resolución de Rectoría contemplada en el artículo 30 del presente reglamento, en el plazo de 3 días contados desde la notificación de la misma, si constaren en su poder nuevos antecedentes que no existían al momento del plazo otorgado por el artículo 25 letra c) de este instrumento.

Si el/la Secretario/a General estima que efectivamente son nuevos antecedentes, en los términos referidos precedentemente y estos pueden incidir en el resultado del proceso, ordenará a la persona investigadora reabrir la investigación y ponderar dichos antecedentes, pudiendo este último evacuar nuevamente su dictamen, si lo estima procedente, conforme al mérito del proceso.

ARTÍCULO 32. DESISTIMIENTO DE LA PERSONA DENUNCIANTE.

El desistimiento de la persona denunciante podrá poner fin al procedimiento que se hubiera iniciado. Este deberá ser presentado, por escrito, ante la persona investigadora, en cualquier etapa del procedimiento. Deberá ser resuelto por el/la Secretario/a General previo informe favorable de la Dirección de Género.

Lo anterior, no impedirá que se puedan adoptar medidas de acompañamiento, por parte de la Dirección de Género.

TÍTULO III

DE LAS SANCIONES Y ATENUANTES Y AGRAVANTES DE RESPONSABILIDAD

PÁRRAFO 1

DE LAS SANCIONES

ARTICULO 33. SANCIONES.

Cuando a juicio de la persona investigadora se encuentren acreditados los hechos denunciados, que estos importan infracción a la normativa universitaria o legal y sean determinadas las responsabilidades correspondientes, deberá sugerir en el dictamen al que hace referencia el artículo 28 del presente reglamento, la/s sanción/es que sean aplicables, de acuerdo al mérito de los antecedentes y la gravedad de los hechos.

Además de lo señalado en el inciso anterior, para la determinación de la sanción se deberán considerar las circunstancias atenuantes y agravantes que se regulan en el párrafo siguiente.

Las sanciones deberán ser ratificadas, modificadas o rechazadas por el/la Rector/a, en la resolución de que trata el artículo 30 del presente instrumento.

Las sanciones aplicadas en virtud del presente reglamento serán independientes a las establecidas en la legislación vigente.

ARTÍCULO 34. GRAVEDAD DE LOS HECHOS.

Para determinar la gravedad de los hechos, la persona investigadora deberá calificar las conductas tipificadas en los artículos 3, 4 y 5, según corresponda, en relación con lo dispuesto en el artículo 2 del presente reglamento, graduarlas en leves, graves o gravísimas y proponer sanciones, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes.

ARTÍCULO 35. FALTA LEVE.

Se considerará falta leve aquellas conductas que no incluyen el contacto físico y que, ponderados los efectos producidos por la persona que investiga, ellos no deban ser calificados de graves o gravísimos.

Cuando se trate de faltas leves, se aplicará una o más de las sanciones contenidas en las letras a) a d) del artículo 39 cuando se trate de estudiantes y una o más de las contenidas en las letras a), b) y c) del artículo 40, cuando se trate de trabajadores/as y prestadores/as de servicios.

ARTÍCULO 36. FALTA GRAVE.

Se considerará falta grave aquellas conductas que incluyen el contacto físico y que, ponderados los efectos producidos por la persona que investiga, ellos no deban ser calificados de gravísimos.

También se considerarán faltas graves aquellas conductas que no incluyan el contacto físico pero que, ponderados los efectos producidos por la persona que investiga, su calificación deba elevarse a grave.

Por último, se considerará falta grave, aquellas conductas que han sido sancionadas como leves en un procedimiento sumarial anterior y que sean nuevamente objeto de una sanción, en un procedimiento sumarial posterior.

Cuando se trate de faltas graves, se aplicará una o más de las sanciones contenidas en las letras a) a g) del artículo 39 cuando se trate de estudiantes y una o más de las contenidas en las letras a) a g) del artículo 40, cuando se trate de trabajadores/as y prestadores/as de servicios.

ARTÍCULO 37. FALTA GRAVÍSIMA.

Se considerará falta gravísima aquellas conductas cometidas con fuerza o intimidación.

También se considerará falta gravísima aquellas conductas que incluyan o no el contacto físico pero que, ponderados los efectos producidos por la persona que investiga, su calificación deba elevarse a gravísima.

Por último, se considerará falta gravísima, aquellas conductas que han sido sancionadas como graves en un procedimiento sumarial anterior y que sean nuevamente objeto de una sanción, en un procedimiento sumarial posterior.

Cuando se trate de faltas gravísimas, se aplicarán una o más de las sanciones contenidas en las letras a) a i) del artículo 39 cuando se trate de estudiantes y una o más de las contenidas en las letras a) a i) del artículo 40, cuando se trate de trabajadores/as y prestadores/as de servicios.

ARTÍCULO 38. CALIFICACIÓN DE LAS CONDUCTAS DE CONNOTACIÓN SEXUAL.

Las conductas de connotación sexual, que hayan sido acreditadas en virtud del presente reglamento, serán consideradas a lo menos graves y se sancionarán como tal.

ARTÍCULO 39. SANCIONES APLICABLES AL ESTUDIANTADO.

Se podrán aplicar al estudiantado las siguientes sanciones cuando ha podido acreditarse la responsabilidad en los hechos investigados:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación escrita
- c) Inhabilidad temporal o permanente para acceder a cargos de representación estudiantil en organismos colegiados de la Universidad, ayudantías y otros reconocimientos otorgados por la UC Temuco.
- d) Imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios.
- e) Pérdida de todos o parte de los beneficios otorgados por la Universidad.
- f) Matrícula sujeta al cumplimiento de condiciones.
- g) Suspensión de la calidad de estudiante regular por 1 o 2 semestres
- h) Suspensión de la calidad de estudiante por 2 o 3 semestres.
- i) Pérdida definitiva de la calidad de estudiante regular.

ARTÍCULO 40. SANCIONES APLICABLES A LOS/LAS TRABAJADORES/AS Y PRESTADORES/AS DE SERVICIOS.

Se podrán aplicar a los/las trabajadores/as y prestadores/as de servicios las siguientes sanciones cuando ha podido acreditarse la responsabilidad en los hechos investigados:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación escrita
- c) Suspensión en el ejercicio de ciertos cargos.
- d) Remoción del cargo
- e) Imposibilidad de postular a fondos internos

- f) Imposibilidad de acceder a patrocinio institucional para la postulación a proyectos y fondos externos
- g) Multa de hasta un 30% de su remuneración mensual, la cual será destinada a la promoción de la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.
- h) Término del contrato de trabajo vigente con la Universidad.
- i) Término del contrato de honorarios profesionales u otra relación contractual vigente con la Universidad.

ARTÍCULO 41. SANCIONES ACCESORIAS.

Toda sanción por falta grave o gravísima acarrea la pérdida de distinciones honoríficas y la inhabilidad temporal o permanente para acceder a cargos directivos o de representación, en el caso que se trate de trabajadores/as y/o estudiantes.

Además, se podrá instruir que la persona sancionada participe en las instancias de formación en perspectiva de género y derechos humanos.

PÁRRAFO 2

DE LAS CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES Y ATENUANTES DE RESPONSABILIDAD

ARTÍCULO 42. AGRAVANTES DE RESPONSABILIDAD

Para los efectos de aplicar las sanciones contenidas en el párrafo anterior, se considerarán como agravantes de la responsabilidad, las siguientes:

- a) La reincidencia o reiteración de las conductas
- b) Existencia de dos o más víctimas
- c) Existencia de dos o más personas sancionadas por los mismos hechos, que hayan actuado concertadas.
- d) Que la víctima sea una persona menor de edad.
- e) Que la víctima se encuentre en alguna situación de discapacidad.
- f) Existencia de superioridad jerárquica entre la persona denunciada y denunciante. Se considerará de particular gravedad que la víctima sea un/a estudiante y el/la infractor/a un trabajador/a o prestador/a de servicios. De la misma manera, se considerará contemplada en esta agravante la

circunstancia de ostentar el/la infractor/a un cargo directivo en la estructura organizacional de la Universidad.

- g) Realización de actos intimidatorios, coactivos o que impliquen hostigamiento durante la investigación, tanto respecto de la víctima como de los intervinientes del procedimiento sumarial.
- h) La infracción a las medidas de protección.
- i) La infracción a la reserva del procedimiento, dispuesta en el artículo 14 del presente reglamento.

ARTÍCULO 43. ATENUANTES DE RESPONSABILIDAD

Para los efectos de aplicar las sanciones contenidas en el párrafo anterior, se considerarán como atenuantes de la responsabilidad, las siguientes:

- a) Colaboración en el esclarecimiento de los hechos
- b) La auto-denuncia
- c) La confesión espontánea de hechos no probados y que le sean perjudiciales.
- d) Reconocimiento voluntario de los hechos denunciados.
- e) La reparación diligente y voluntaria del daño causado o de las consecuencias que se deriven de este.

En ningún caso la aplicación de una o más atenuantes de responsabilidad será considerada como una eximente de responsabilidad.

TÍTULO IV

DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

ARTÍCULO 44. MEDIDAS DE PROTECCIÓN.

Las medidas de protección son aquellas de carácter preventivo que tienen por objeto proteger la vida o integridad física y/o psíquica de las personas denunciadas y minimizar los impactos del acoso sexual, la violencia y/o la discriminación de género durante la investigación, evitando la futura reiteración de estos hechos. Las medidas de protección que se apliquen deben también apuntar a que el desarrollo de las actividades académicas y/o administrativas puedan continuar desarrollándose con la mayor normalidad que sea posible.

Estas medidas podrán limitar temporalmente derechos estudiantiles o funcionarios de la persona denunciada.

ARTÍCULO 45. MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN EL PROCEDIMIENTO SUMARIO.

La persona investigadora podrá decretar una o más medidas de protección desde la aceptación del cargo, durante el procedimiento y hasta el pronunciamiento del dictamen. Para determinar su procedencia deberá considerar la gravedad de los hechos denunciados, la factibilidad administrativa y/o académica, las consecuencias laborales y/o académicas de su implementación y la voluntad de la persona denunciante.

Las medidas de protección que regula el presente artículo deberán ser decretadas por la persona que investiga durante el procedimiento sumarial, el cual elevará su decisión al/a Secretario/a General, quien deberá adoptarlas mediante una resolución, la que deberá contener las siguientes menciones:

- a) Ponderación de los hechos y fundamentos que permitan sostener la necesidad de decretar la medida de protección.
- b) Medida de protección que se decreta y el plazo por el cual se mantendrá vigente.
- c) Individualización de la o las personas afectadas por las medidas, si corresponde.
- d) Individualización de la o las personas cuya integridad se pretende proteger con la medida, si corresponde.

La resolución mencionada en el inciso anterior deberá ser notificada tanto a la persona denunciante como denunciada y a las unidades responsables de su implementación.

La persona investigadora podrá, además, decretar estas medidas durante el procedimiento respecto de quienes presten testimonio en el mismo, cuando lo estime procedente.

En ningún caso, la adopción de una medida de protección podrá considerarse como inductiva o determinante respecto al resultado final del procedimiento, sino que son exclusivamente una garantía de protección de la persona afectada y una manifestación de responsabilidad de la Universidad.

Para la adopción de las medidas de protección se podrá consultar la opinión de la Dirección de Género.

La adopción de las medidas de protección deberá respetar en todo momento las garantías de debido proceso.

ARTÍCULO 46. DURACIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN.

La duración de las medidas de protección dependerá de la subsistencia de los motivos que se tuvieron en consideración al momento de decretarlas y podrán mantenerse desde la aceptación del cargo del/la investigador/a hasta el término el procedimiento. Con todo, podrán extenderse incluso hasta después del dictamen, en cuyo caso, deberá señalarse en dicho instrumento si se suspenden, modifican o se mantienen vigentes, señalando en este último caso, el plazo de duración, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 del presente reglamento.

Finalmente, en su Resolución, el/la Rector/a podrá mantener, modificar o revocar las medidas de protección adoptadas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 del presente reglamento.

ARTÍCULO 47. MEDIDAS DE PROTECCIÓN QUE SE PUEDEN APLICAR A LOS/LAS TRABAJADORES/AS Y PRESTADORES/AS DE SERVICIOS.

Sin que la siguiente enumeración sea taxativa, sino que meramente ejemplar, se podrán decretar las siguientes medidas de protección, cuando se trate de trabajadores/as y prestadores/as de servicios de la UC Temuco:

- a) Prohibición de acercamiento de la persona denunciada a la persona denunciante, en las dependencias de la Universidad y/o en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad Católica de Temuco o por personas vinculadas a ella, ocurran o no en espacios académicos o de investigación. En este caso, se deberá especificar lugar, metros y criterios que sean necesarios.
- b) Separación de la persona denunciada a la persona denunciante, especialmente si se relacionan cotidianamente o si existe una relación jerárquica entre ambos, para que no compartan espacios laborales.
- c) Traslados de unidad de la persona denunciada, especialmente si se relacionan cotidianamente o si existe una relación jerárquica entre ambos.
- d) Prohibición de comunicación de la persona denunciada a la persona denunciante. Puede ser por todo medio de comunicación, incluyendo las redes sociales.
- e) Redistribución del tiempo de jornada.
- f) Redistribución de tareas en el marco de las labores que correspondan a las contempladas para su cargo, función, convenio o vínculo con la universidad.
- g) Restricción de acceso parcial o total de la persona denunciada a todas aquellas actividades universitarias a las que concurra la persona denunciante.
- h) Restricción de acceso parcial o total del ingreso de la persona denunciada a las instalaciones de la Universidad.

- i) Proporcionar apoyo psicológico, social y jurídico de parte de la Universidad
- j) Suspensión de funciones de la persona denunciada.
- k) Inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos o funciones, respecto de la persona denunciada.
- l) Cualquier otra medida de protección que la persona investigadora considere procedente de acuerdo al mérito del proceso y sea acorde a los objetivos declarados en el artículo 44 del presente reglamento.

Artículo 48. MEDIDAS DE PROTECCIÓN QUE SE PUEDEN APLICAR AL ESTUDIANTADO.

Sin que la siguiente enumeración sea taxativa, sino que meramente ejemplar, se podrán decretar las siguientes medidas de protección, cuando se trate de estudiantes:

- a) Prohibición de acercamiento de la persona denunciada a la persona denunciante, en las dependencias de la Universidad y/o en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad Católica de Temuco o por personas vinculadas a ella, ocurran o no en espacios académicos o de investigación. En este caso, se deberá especificar lugar, metros y criterios que sean necesarios.
- b) Prohibición de comunicación y/o contacto de la persona denunciada a la persona denunciante. Puede ser por todo medio de comunicación, incluyendo las redes sociales.
- c) Traslado de sección de la persona denunciada, cuando ello sea posible.
- d) Inscripción o reinscripción de determinada asignatura o actividad universitaria en una sección distinta o con otro académico/a responsable, en caso que se procure evitar acercamiento de la persona denunciada a la persona denunciante.
- e) Acceso a solicitud de interrupción anticipada de determinadas asignaturas en cualquier momento, sin efectos de reprobación.
- f) Justificación de determinadas inasistencias a clases o evaluaciones.
- g) Rendición de evaluaciones o realización de determinadas actividades académicas en espacios o tiempos diversos a los planificados, o a través de medios digitales.
- h) Restricción de acceso parcial o total de la persona denunciada a todas aquellas actividades universitarias a las que concurra la persona denunciante.
- i) Restricción de acceso parcial o total del ingreso de la persona denunciada a las instalaciones de la Universidad.

- j) Proporcionar apoyo psicológico, social y jurídico de parte de la Universidad.
- k) Suspensión de la condición de estudiante de la persona denunciada. Esto procederá en casos excepcionales y debidamente fundados.
- l) Cualquier otra medida de protección que la persona investigadora considere procedente de acuerdo al mérito del proceso y sea acorde a los objetivos declarados en el artículo 44 del presente reglamento.

ARTÍCULO 49. MEDIDAS DE PROTECCIÓN PREVIAS AL PROCEDIMIENTO SUMARIO.

En forma excepcional, cuando una persona denuncie hechos de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género y el nivel de riesgo sea calificado como alto o vital, podrán decretarse medidas de protección que limiten temporalmente derechos estudiantiles o funcionarios de la persona denunciada de forma previa al inicio de un procedimiento sumario, de acuerdo a lo establecido en los incisos siguientes.

La Dirección de Género, una vez tomado conocimiento de hechos de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género en los términos del inciso anterior, remitirá al/a Secretario/a General la solicitud excepcional de medida de protección previa al procedimiento sumario, con los antecedentes necesarios para su determinación.

El/La Secretario/a General, deberá calificar si es procedente la medida de protección, en los términos del presente artículo, debiendo ponderar el nivel de riesgo de la persona denunciante de conformidad con los hechos contenidos en la denuncia y los antecedentes proporcionados por la Dirección de Género. Si considera que es procedente la medida de protección, de forma inmediata deberá citar, mediante correo electrónico o la vía más rápida para tales efectos, a la persona denunciada, para que efectúe sus descargos de forma presencial o por vía telemática, si lo primero no fuera posible.

Las medidas de protección reguladas en el presente artículo deberán ser decretadas por el/la Secretario/a General mediante resolución fundada, en el plazo fatal de cinco días desde la solicitud de la Dirección de Género, aun cuando no haya sido posible oír a la persona denunciada, si las circunstancias así lo requieren.

La resolución a la que se refiere el inciso anterior, deberá contener las menciones señaladas en el artículo 45, inciso segundo, del presente reglamento y deberá ser notificada a la persona denunciante, a la persona denunciada y a las unidades responsables de su implementación.

El plazo de duración de las medidas de protección reguladas en el presente artículo será fijado por el/la Secretario/a General, de acuerdo al mérito de los antecedentes, el cual en ningún caso podrá exceder de 30 días. Si en dicho plazo no se ha decretado un procedimiento sumario, en los términos del presente reglamento, la medida de protección se entenderá revocada, por el solo transcurso del tiempo.

Si durante la vigencia de una medida de protección se inicia un procedimiento sumario, la persona investigadora deberá pronunciarse, dentro de los 5 días posteriores a la aceptación del cargo, sobre la mantención, modificación o revocación de la medida.

ARTÍCULO 50. OBLIGATORIEDAD DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN.

La infracción o no cumplimiento de una medida de protección será considerada una falta grave por parte de quién está obligado/a a cumplirla y podrá ser sancionada en virtud de lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad o del Reglamento de Investigaciones Sumarias y Sumarios que se instruyen a los alumnos de la Universidad Católica de Temuco.

TÍTULO V

DE LAS MEDIDAS DE REPARACIÓN

ARTÍCULO 51. REPARACIONES A LAS PERSONAS AFECTADAS POR LOS HECHOS SANCIONADOS.

Las reparaciones son aquellas medidas que tienen por objeto contribuir a aminorar o aliviar los daños provocados a la persona afectada con ocasión de los hechos denunciados que sean constitutivos de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, las cuales deberán ser fundadas y proporcionales a los hechos que se denuncian.

Las reparaciones pueden recaer en distintos ámbitos, como psicológico, médico, jurídico, social, académico, entre otros, de acuerdo a la voluntad de la persona afectada y en relación al daño efectivo causado.

ARTÍCULO 52. MEDIDAS DE REPARACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO SUMARIO.

La persona que investiga deberá sugerir en su dictamen las medidas de reparación de que trata este título, siempre y cuando se hayan acreditado los hechos objeto de la investigación o cuando la persona que investigue considere que de igual forma es procedente una medida de reparación, de acuerdo al mérito del proceso.

Para su procedencia, la persona investigadora evaluará los fundamentos y la proporcionalidad de su aplicación, de acuerdo a los hechos denunciados y el daño infligido. Además, la persona investigadora deberá sugerir la forma en que se lleve a cabo la medida reparatoria y la unidad a cargo de su cumplimiento.

En ningún caso la reparación tendrá el carácter de económica o pecuniaria y nunca podrá consistir en una suma de dinero. Tampoco se podrá solicitar o decretar una medida de reparación respecto de una persona que no sea la afectada por los hechos denunciados y sancionados.

Las medidas de reparación sugeridas por la persona investigadora en su dictamen podrán ser aprobadas, modificadas o rechazadas por el/la Rector/a, en la resolución de que trata el artículo 30 del presente reglamento.

ARTÍCULO 53. VOLUNTAD DE LA PERSONA AFECTADA POR LOS HECHOS SANCIONADOS.

El/la investigador/a deberá considerar la voluntad de la persona afectada por los hechos sancionados, para la adopción de las medidas de reparación.

La persona afectada por los hechos sancionados podrá rechazar una o más medidas de reparación, de lo cual deberá dejarse expresa constancia.

ARTÍCULO 54. TIPOS DE MEDIDAS DE REPARACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO SUMARIO.

Sin que la siguiente enumeración sea taxativa, sino que meramente ejemplar, se podrán disponer las siguientes reparaciones en favor de la persona afectada por los hechos sancionados:

- a) Aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado.
- b) Disculpas escritas por la persona sancionada, las cuales podrán ser públicas o privadas, según la voluntad de la persona afectada por los hechos sancionados.
- c) Atención de salud física, psicológica o social por un/a profesional interno/a o externo/a.
- d) Reprogramación de labores o actividades en el semestre académico respectivo.
- e) Autorización para ausentarse de sus actividades por un plazo de determinado y proporcional a la gravedad de los hechos denunciados.
- f) Medidas necesarias para asegurar la continuidad de sus estudios o actividades laborales, resguardando que no tenga contacto con la persona sancionada.
- g) Medidas necesarias para reestablecer la situación en que se encontraba la persona afectada por los hechos sancionados antes del hecho denunciado y sancionado, o que retome sus actividades de la manera más similar posible.

- h) Medidas con el fin de garantizar que no se repitan nuevas situaciones como las denunciadas y sancionadas, ya sea en relación a la persona sancionada en particular, o de modo preventivo en toda la institución.
- i) Cualquier otra medida reparatoria que la persona investigadora considere procedente de acuerdo al mérito del proceso y sea acorde a los objetivos declarados en el artículo 51 del presente reglamento.

ARTÍCULO 55. DE LA OBLIGATORIEDAD DE LAS MEDIDAS DE REPARACIÓN.

La infracción o no cumplimiento de una medida de reparación será considerada una falta grave por parte de la persona encargada de cumplirla y podrá ser sancionado en virtud de lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad o del Reglamento de Investigaciones Sumarias y Sumarios que se instruyen a los alumnos de la Universidad Católica de Temuco.

TITULO VI

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 56. INSTRUMENTOS CELEBRADOS POR LA UC TEMUCO.

La normativa interna de la UC Temuco en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico, incluidas las normas contempladas en el presente reglamento, deberán ser incorporadas en los contratos de trabajo de los/las trabajadores/as así como también en el reglamento interno de orden higiene y seguridad de la Universidad Católica de Temuco.

De lo anterior será responsable la Dirección de Desarrollo de Personas quienes además deberán actualizar en dicho sentido los contratos de trabajo vigentes.

Del mismo modo, la normativa interna señalada en el inciso primero del presente artículo, deberá ser incorporada en los contratos de prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación y en cualquier otro instrumento celebrado por la UC Temuco, incluidos los convenios que se celebren para efectos de llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación, sean estos futuros o vigentes.

ARTÍCULO 57. PUNTOS NO CONTEMPLADOS EN EL REGLAMENTO E INTERPRETACIÓN.

Secretaría General resolverá sobre los puntos no contemplados en el presente protocolo y dispondrá posibles excepciones o interpretaciones al mismo, previa consulta a la Dirección de Género, si lo estima necesario.

Regístrese, comuníquese y archívese.



ALEJANDRO FERNÁNDEZ JULIAN
Secretario General



ALIRO BÓRQUEZ RAMÍREZ
Rector

Temuco, 15 de septiembre de 2022