



UMCE

el poder transformador de la educación

APRUEBA NUEVO PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL DE CONNOTACIÓN SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DE LA UMCE Y DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN EXENTA N° 100321

RESOLUCION EXENTA N° 2022-00-1680

SANTIAGO, 30 DE NOVIEMBRE DE 2022

VISTOS:

Lo dispuesto en la Ley N° 18.433; el D.F.L. N° 1, de 1986, del Ministerio de Educación, Estatuto de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE); en el Decreto Supremo, del Ministerio Educación, N°87/2021, por medio del cual se nombra a doña Elisa Adriana Araya Cortez como Rectora de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación; la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior; la Resolución Exenta N° 100321 del 05 de abril de 2019, que aprueba el protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria de la UMCE; la Resolución Exenta N° 2022-00-1285 del 27 de septiembre de 2022, que aprueba la Política de Género de la UMCE; y en la Resolución N° 7 del 2019, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

1° Que, dentro de los valores que guían a la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, se encuentra el respeto y reconocimiento de los derechos de las personas, máxima que debe materializarse a través de las normativas y políticas que regulan las relaciones entre los miembros de la comunidad universitaria.

2° Que, en ese sentido, con fecha 05 de abril de 2019, esta institución aprobó el Protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria de la UMCE, a través de la Resolución Exenta N° 100321.

3° Que, asimismo y a propósito de la promulgación de la Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior, con fecha 27 de septiembre de 2022, se aprobó la Política Integral de Género en la UMCE, por medio de la Resolución Exenta N° 2022-00-1285.

4° Que, a raíz de la promulgación de la Ley 21.369, se constató la necesidad de actualizar el protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria vigente en la UMCE, con el objeto de adecuar el mismo a los estándares contenidos en la nueva ley.

5° Que, su construcción estuvo a cargo de profesionales del ámbito jurídico, además de la generación de instancias consultivas a la comunidad universitaria, con el objeto de incorporar todas las voces de la misma y producto del cual se erigió la versión final del mismo.

6° Que, habiendo realizado dichas acciones, corresponde aprobar el documento por medio del acto administrativo correspondiente, con el objeto de comenzar su entrada en vigencia.

RESUELVO:

1° Apruébese el nuevo **Protocolo de actuación contra la violencia de género, acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria** de la UMCE, cuyo contenido es del siguiente tenor:

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL DE CONNOTACIÓN SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°: Ámbito de aplicación

Las disposiciones contenidas en el presente protocolo se aplicarán respecto de hechos constitutivos de violencia de género, acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria, que se susciten entre personas que integran la comunidad universitaria, sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y posgrado de la UMCE, personas que desarrollen funciones de docencia,

administración, investigación¹ o cualquier otra función relacionada con la UMCE, sea a honorarios o en virtud de un proceso de contratación pública de provisión de bienes o prestaciones de servicios.

La potestad para investigar y sancionar los hechos perpetrados por las personas indicadas en el inciso precedente, se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la UMCE o por personas vinculadas a ellas 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 la institución.

Artículo 2º: Modelo Educativo Institucional

El Modelo Educativo de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación tendrá una perspectiva formativa basada en el enfoque de derechos e inclusión, interculturalidad, género y diversidad sexual y sustentabilidad.

La UMCE propenderá a la formación de personas con espíritu crítico y reflexivo que promuevan el diálogo racional y la tolerancia, y que contribuyan a forjar una ciudadanía inspirada en valores éticos, democráticos, cívicos y de solidaridad social, respetuosa de los pueblos originarios y del medio ambiente.

Artículo 3º: Valores afirmativos institucionales

El protocolo de actuación contra la violencia de género, el acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria, se sustenta en valores afirmativos institucionales que la comunidad se compromete a cuidar y fomentar. Estos valores afirmativos son los siguientes:

- a) Igualdad y no discriminación. Todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y por consiguiente, tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación, por razón de género, orientación sexual o identidad de género o por cualquier otra distinción basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política u origen social.
- b) Inclusión. Refiere a garantizar y generar las condiciones para promover la incorporación y reconocimiento en la institución y sus diversos ámbitos de acción, de personas con diversidades funcionales, sexogenéricas, culturales, sociales, de situaciones migratorias y pueblos originarios, entre otras, asegurando el efectivo ejercicio de sus derechos y capacidades, respetando y visualizando como una oportunidad las características, intereses, necesidades y opiniones particulares de cada integrante de la comunidad.
- c) Participación. Refiere a garantizar a todas las personas, grupos y colectividades de la comunidad universitaria la posibilidad de contribuir e influir en la toma de decisiones

¹ Para los efectos de este Protocolo, se entenderá por “funcionaria/o” o “funcionario/a dependiente de la UMCE” a toda persona con nombramiento, independientemente del estamento al que pertenece (directivo, académico, profesional, técnico, administrativo y auxiliar).

institucionales, desde una perspectiva de género, fortaleciendo un compromiso colectivo y activo en estas materias.

- d) Respeto. Refiere a las relaciones entre integrantes de la comunidad universitaria desde el reconocimiento de la dignidad de la diversidad de personas. En ese sentido, implica el efectivo ejercicio de derechos fundamentales como la libertad de expresión, la equidad de género, la inclusión y la coexistencia de todas las ideas, doctrinas y corrientes del pensamiento, sujeto a normas de consideración mutua y trato digno entre quienes integran la comunidad universitaria y su entorno.
- e) Responsabilidad. Refiere al valor hacia sí mismo/a y hacia las demás personas, respecto de las consecuencias de las acciones u omisiones individuales, colectivas e institucionales. Por ello, los derechos y obligaciones hacia las otras personas conllevan un compromiso con el ejercicio de derechos y cumplimiento de obligaciones propias, en conformidad a la normativa aplicable
- f) Seguridad. La Universidad propenderá a la creación de un ambiente seguro mediante la generación de las condiciones necesarias para que las comunidades convivan sanamente, sin violencia física, acoso o violencia sexual; el establecimiento de relaciones basadas en la confianza, exentos de todo tipo de violencia, incluyendo la simbólica, y abuso de poder, valorando así la dignidad de las personas y prohibiendo la manifestación de palabras que hieren y opiniones sobre una persona o familia que lleven menosprecio o maltrato.
- g) Solidaridad. Refiere a garantizar y generar las condiciones para promover relaciones basadas en la colaboración, favoreciendo la construcción de redes de apoyo mutuo entre quienes son parte de la comunidad.

Artículo 4°: Definiciones

Para los efectos de este protocolo se entenderá por:

- a) Acoso laboral de connotación sexual: Todo acto que constituya agresión y hostigamiento de significación sexual, ya sea, una o varias veces ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores en contra de otro(a) trabajador(a), que tenga como resultado menoscabo, maltrato o humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo y que tenga por objeto o resultado anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y/o derechos laborales de la persona que lo recibe.
- b) Acoso por orientación sexual o identidad de género: Toda conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual o por razones de expresión o identidad de género, que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.
- c) Acoso sexual: 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.

- d) 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.
- e) Discriminación o violencia arbitraria como acto discriminatorio: Se considerará como acto de discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de orientación sexual, identidad de género, edad, etnia, nacionalidad, situación socio-económica, enfermedad, situación de discapacidad, apariencia física, ideología, opinión política, religión o creencia, sindicación o participación gremial, estado civil, maternidad o paternidad, apariencia personal y que tenga por objeto la anulación o menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones de los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- f) Diversidades Sexogenéricas: Posibilidad que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como su identidad y su orientación sexual. Respetar y garantizar los derechos humanos de estas diversidades implica reconocer que todos los cuerpos tienen derecho a existir y manifestarse, a vivir su realización en tanto seres humanos, bajo el respeto de su alteridad.
- g) Expresión de Género: Se refiere a cómo una persona manifiesta su identidad de género, y la manera en que es percibida por otras personas a través de su nombre, vestimenta, expresión de sus roles sociales y su conducta en general, independientemente del género que le ha sido asignado al nacer. La expresión de género de una persona puede o no corresponder con su identidad de género auto-percibida.
- h) Género: Identidades, funciones y atributos construidos socialmente respecto de la mujer y el hombre y el significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas. Asimismo, se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada, en una época determinada, considera aceptables para las personas sobre la base de su morfología sexual. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc.
- i) Identidad de Género: La identidad de género se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género, tales como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.
- j) Identidad no binaria: Corresponde a aquella persona respecto de quien la identidad de género escapa de la norma binaria, entendiéndose por ésta, hombre y mujer.

- k) Orientación sexual: Es la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.
- l) Suspensión del empleo: Consiste en la privación temporal del empleo con goce de un 50% de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo.
- m) Trans: Es un término paraguas frecuentemente utilizado para describir las diferentes variantes de las identidades de género (binarias y no binarias) cuyo denominador común es que la identidad de género de la persona no concuerda con las expectativas para el sexo que se le asignó al nacer.
- n) 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.

Artículo 5º: Principios Procedimentales

El procedimiento para la denuncia, investigación y sanción de conductas de violencia de género, acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria deberá ser desarrollado siguiendo los siguientes principios:

- a) Celeridad: Principio en virtud del cual, quienes intervienen en el curso de la investigación, deben velar por impulsar y dar curso progresivo a la misma, asegurándose de que se lleve adelante con prontitud y sin retardos injustificados.
- b) Confidencialidad. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, quedando prohibido divulgar información sobre el contenido de la investigación, sin perjuicio de lo establecido en las leyes o reglamentos aplicables según sea el caso. Su vulneración o divulgación no autorizada puede dar lugar a responsabilidades disciplinarias o administrativas según corresponda.
- c) Debido proceso: Todas las personas tienen derecho a un proceso racional y justo, legalmente tramitado y previo a una resolución que imponga una sanción a un miembro de la comunidad educativa.
- d) Derecho a la defensa: La persona denunciada tendrá derecho a formular los planteamientos y alegaciones que considere oportunos, solicitar diligencias y contestar los cargos que se formulen en su contra, en conformidad a las reglas vigentes, una vez se le hayan formulado cargos.
- e) Derecho a la información. La víctima y/o denunciante por los eventuales actos de violencia de género, acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual o conductas discriminatorias, tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación y a conocer su estado de desarrollo en la etapa indagatoria. Una vez formulados los cargos, tanto la parte denunciante como la denunciada tendrán acceso al estado de la investigación y la totalidad de las piezas del expediente, en conformidad a las normas

vigentes, pero siempre resguardando el desarrollo y avance de la investigación y sus fines.

- f) Imparcialidad y trato justo. El procedimiento debe realizarse de manera imparcial y se debe garantizar un trato justo para todos los intervinientes. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- g) Principio de presunción de inocencia: Toda persona tiene derecho a ser considerada inocente hasta que sea sancionada por resolución ejecutoriada², por medio de un procedimiento previamente establecido.
- h) Prohibición de la re-victimización. Se debe evitar volver a reproducir la experiencia traumática a la víctima. Esto implica, la obligación de la institución y profesionales encargados del procedimiento de abstenerse de emitir juicios de valor sobre el comportamiento o costumbre de las personas denunciadas. En virtud de este principio, se deberán evitar la exposición reiterada e injustificada de la persona denunciante o víctima a instancia que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de la investigación, realizándose preferentemente entrevistas videograbadas, siempre y cuando no exista oposición de la persona involucrada.
- i) Proporcionalidad: Principio en virtud del cual se analiza y pondera la relación entre la gravedad de una falta y la sanción que corresponda, preservando el bien jurídico protegido y los fines que se buscan al imponer dicha sanción. Busca que las sanciones sean adecuadas, necesarias, ajustadas al propósito o fin perseguido y a la importancia de los valores involucrados.
- j) Respeto y protección de las personas. El procedimiento debe resguardar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de todos los intervinientes, incluyendo a las personas denunciadas, víctimas y denunciadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción y prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas.

Artículo 6º: Obligaciones Funcionarias

El o la funcionaria que tome conocimiento de hechos que eventualmente revistan carácter de crimen o simple delito deberán denunciar ante los organismos pertinentes, en los términos de la obligación establecida en el artículo 61 letra k) del Estatuto Administrativo.

Con todo, la instrucción de procedimientos disciplinarios será independiente de la eventual existencia de responsabilidad civil o penal por los mismos hechos, por lo que la denuncia de crímenes o simples delitos no obstará a la responsabilidad que pueda corresponder a las personas involucradas, sea de carácter administrativa, estudiantil o cualquier otra.

TÍTULO II:

² Resolución ejecutoriada es aquella respecto de la cual han transcurrido todos los plazos para presentar recursos sin que se hubiera ejercido ese derecho o bien, ejercido el derecho a recurso éste se encuentre resuelto y sin posibilidad de accionar (segunda instancia).

DE LAS CONDUCTAS Y SUS SANCIONES

Artículo 7°: De las conductas sancionadas

Los hechos constitutivos de violencia de género, acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria se entenderán como actos atentatorios a la dignidad de los demás integrantes de la comunidad universitaria y, eventualmente, contrarios a la probidad administrativa, cuando se trate de funcionarios/as; los cuales serán sancionados tomando en cuenta la gravedad del hecho cometido y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.

Artículo 8°: Sobre las conductas leves

Se considerarán, entre otras, como conductas de gravedad leve las siguientes

- a) Toda acción u omisión atentatoria contra la dignidad de una o más personas, que tenga como origen o fundamento una discriminación de género y/o arbitraria, que no tenga como consecuencia un daño físico ni psíquico y cuyos efectos no se prolonguen en el tiempo.
- b) Las actitudes, miradas o gestos sugestivos de carácter sexual, no consentidas por la persona receptora y que generen un ambiente hostil o incómodo.
- c) Los actos no verbales como gestos obscenos, jadeos, silbidos y cualquier sonido de carácter sexual, no consentidos por la persona receptora, ya sea de manera presencial o por medios digitales.
- d) La emisión de palabras, comentarios, insinuaciones o expresiones verbales de tipo sexual alusivas al cuerpo, al acto sexual, que resulten humillantes, hostiles u ofensivas hacia otra persona y que no sean consentidas por ésta, realizadas de manera verbal o escrita, ya sea de manera presencial o por medios digitales.

Las conductas leves serán sancionadas con amonestación o censura por escrito en el caso de estudiantes, la que debe constar en su hoja de vida o Boletín personal de la situación académica del respectivo(a) estudiante. En el caso de funcionarios/as, se sancionará con censura por escrito que deberá constar en su hoja de vida, por medio de una anotación de demérito, de conformidad a lo prescrito en el artículo 123 de la ley N° 18.834, que establece el Estatuto Administrativo, y/o multa que podrá oscilar entre el 5% y 10% de retención de la remuneración respectiva, según sean las circunstancias atenuantes o agravantes que concurran a su respecto.

En el caso de prestadores de servicios y honorarios, las conductas leves serán sancionadas con aplicación de multa que va desde 1 UTM a 4 UTM según sea la concurrencia de circunstancias atenuantes o agravantes al caso, sin perjuicio de la posibilidad de poner término al contrato respectivo. La multa señalada anteriormente, se aplicará a la empresa o proveedor, en el caso de prestadores de bienes o servicios, y directamente al profesional, en el caso de personal contratado a honorarios.

En el caso de que resultare responsable una persona del estamento estudiantil o funcionario, todas las sanciones que se establecen en este artículo podrán ir acompañadas de la sugerencia a la persona sancionada de iniciar capacitaciones o asistencia a cursos en donde se desarrollen temáticas de prevención de violencia de género, acoso sexual o discriminación arbitraria, las

cuales no serán obligatorias para la persona que resulte responsable. Esta instrucción será propuesta por la Fiscalía respectiva, sin perjuicio de que la gestión y derivación la realizará, en el caso de funcionarios(as), desde la Unidad de Capacitación. En el caso de estudiantes la gestión y derivación la hará la Oficina de Género y Sexualidades de la UMCE, u otras unidades de la universidad, según sea la pertinencia y realidad del caso a caso.

Artículo 9°: Sobre las conductas graves

Se considerarán, entre otras, como conductas graves las siguientes:

- a) Toda acción u omisión atentatoria contra la dignidad u honra de una o más personas, que tenga como origen o fundamento una discriminación de género y/o arbitraria, que tenga como consecuencia un daño físico o psíquico y cuyos efectos no se prolonguen en el tiempo.
- b) Aquellas conductas que puedan constituir un delito de connotación sexual y que en abstracto no merezcan pena aflictiva³.
- c) La ejecución de actos hostigantes o incómodos para la persona receptora, que traspasen espacios personales, como abrazos, roces, palmadas, pellizcos u otro tipo de contacto físico no consentido realizados entre pares, ya sea estudiantes, funcionarios(as).
- d) El uso y/o difusión, por cualquier medio, de expresiones, contenido denigrante, o imágenes descalificadoras por parte de funcionarios(as) o estudiantes para referirse a personas de la comunidad universitaria por su condición social, racial, apariencia física, orientación o identidad de género.
- e) Negarse a tratar a una persona por su nombre social, a pesar de haber recibido correcciones en reiteradas ocasiones o negar la identidad de género de una persona de la comunidad universitaria.
- f) Obligar a otro mediante coacción o intimidación a realizar un acto que no quiera, o bien impedir a otro realizar un acto que puede efectuar según la normativa vigente.
- g) La realización de actos públicos que atenten contra la honra de miembros de la comunidad universitaria.
- h) Fotografiar o grabar a una persona sin su consentimiento, provocando incomodidad en ella y que atente contra su dignidad o indemnidad sexual.

En el caso de estudiantes las conductas graves serán sancionadas con matrícula condicional o con la suspensión del/de la estudiante hasta por dos semestres académicos, según sean las circunstancias atenuantes o agravantes que concurran a su respecto.

En el caso de funcionarios(as), las conductas graves serán sancionadas con suspensión del empleo con goce del 50% del sueldo por hasta tres meses y eventual multa que podrá oscilar entre el 5% y 10% de retención adicional de la remuneración respectiva, según sean las circunstancias atenuantes o agravantes que concurran a su respecto. De lo anterior se debe dejar constancia en la hoja de vida del funcionario(a) de conformidad a lo prescrito en el artículo 123 de la ley N° 18.834 que establece el Estatuto Administrativo.

³ Las penas no aflictivas son aquellas que tienen menos de 3 años y un día de duración.

En el caso de honorarios y prestadores de servicios, se podrá sancionar con la terminación del contrato o convenio de prestación de servicios, sin derecho a indemnización alguna por concepto de terminación anticipada. Asimismo, no podrá volver a contratar/celebrar convenios ni contratos con la UMCE por un periodo de 1 año contado desde la fecha de la notificación de la resolución que aplica la sanción respectiva, según sean las circunstancias atenuantes o agravantes del caso. La terminación de contrato que se indica para los prestadores de servicios, se aplicará a la empresa o proveedor responsable.

En el caso de que resultare responsable una persona del estamento estudiantil o funcionario, todas las sanciones que se establecen en este artículo podrán ir acompañadas de instrucción de iniciar capacitaciones o asistencia a cursos en donde se desarrollen temáticas de prevención de violencia de género, acoso sexual o discriminación arbitraria, las cuales serán obligatorias para la persona que resulte responsable. Esta instrucción será propuesta por la Fiscalía respectiva, sin perjuicio de que la gestión y derivación correspondiente se realizará, en el caso de funcionarios(as), desde la Unidad de Capacitación. En el caso de estudiantes la gestión y derivación la hará la Oficina de Género y Sexualidades de la UMCE, u otras unidades de la universidad, según sea la pertinencia y realidad del caso a caso.

La persona denunciada debe dar cuenta del cumplimiento o asistencia a las capacitaciones que se indican en el párrafo anterior, quedando condicionado el levantamiento de las demás sanciones a este hecho.

Artículo 10°: Sobre las conductas muy graves

Se considerarán, entre otras, como conductas muy graves las siguientes:

- a) Toda acción u omisión atentatoria contra la dignidad de una o más personas, que tenga como origen o fundamento una discriminación de género y/o arbitraria, que tenga como consecuencia un daño físico y/o psíquico y/o cuyos efectos se prolonguen en el tiempo.
- b) El acoso sexual, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 4° de este protocolo, siempre y cuando el mismo produzca un daño físico y/o psíquico y tenga efectos perniciosos prolongados en la persona receptora o víctima.
- c) La ejecución de actos hostigantes o incómodos para la persona receptora, que traspasen espacios personales, como abrazos, roces, palmadas, pellizcos u otro tipo de contacto físico no consentido realizados hacia una persona respecto a la cual existe una relación de subordinación o asimetría.
- d) Aquellas conductas que puedan constituir un delito de connotación sexual y que en abstracto merezcan pena aflictiva⁴.
- e) Espiar a una persona mientras realiza una actividad íntima o privada.
- f) El uso y/o difusión de contenido sexual o de actividades íntimas o privadas de carácter sexual de la víctima, sea digital o por cualquier medio.

⁴ Para los efectos legales se reputan aflictivas todas las penas de crímenes y, respecto de las de simples delitos, las de presidio, reclusión, confinamiento, extrañamiento y relegación menores en sus grados máximos. (artículo 37 Código Penal chileno). Son las penas superiores a 3 años de presidio.

- g) La comisión de actos de violencia física directa o indirecta en contra de las personas que forman parte de la comunidad universitaria, siempre que ésta se enmarque dentro de la definición de violencia de género contenida en el artículo 4 (n).

En el caso de estudiantes las conductas muy graves serán sancionadas con la suspensión del/de la estudiante por más de dos semestres académicos y hasta con la medida de expulsión, según sean las circunstancias atenuantes o agravantes que concurran a su respecto.

En el caso de los/las funcionarios(as), las conductas muy graves serán sancionadas con la pérdida de distinciones honoríficas y suspensión del empleo por 4 hasta 6 meses, con goce del 50% del sueldo o, con la destitución por motivos fundados, según sean las circunstancias atenuantes o agravantes que concurran a su respecto. De lo anterior se debe dejar constancia en la hoja de vida del funcionario(a) de conformidad a lo prescrito en el artículo 123 de la ley N° 18.834 que establece el Estatuto Administrativo.

En el caso de honorarios y prestadores de bienes o servicios, se podrá sancionar con la terminación del contrato o convenio de prestación de servicios, sin derecho a indemnización alguna por concepto de terminación anticipada. Asimismo, no podrá volver a contratar/celebrar convenios ni contratos con la UMCE por un periodo de 1 hasta 2 años contados desde la fecha de la notificación de la resolución que aplica la sanción respectiva, según sean las circunstancias atenuantes o agravantes del caso.

En el caso de que resultare responsable una persona del estamento estudiantil, o funcionario, podrán todas las sanciones ir acompañadas de instrucción de iniciar capacitaciones o asistencia a cursos en donde se desarrollen temáticas de prevención de violencia de género, acoso sexual o discriminación arbitraria, las cuales serán obligatorias para la persona que resulte responsable, siempre y cuando no haya sido expulsada o destituida. Esta instrucción será propuesta por la Fiscalía respectiva, sin perjuicio de que la gestión y derivación correspondiente se realizará, en el caso de funcionarios(as), desde la Unidad de Capacitación. En el caso de estudiantes la gestión y derivación la hará la Oficina de Género y Sexualidades de la UMCE, u otras unidades de la universidad, según sea la pertinencia y realidad del caso a caso.

La persona denunciada debe dar cuenta del cumplimiento o asistencia a las capacitaciones que se indican en el párrafo anterior, quedando condicionado el levantamiento de las demás sanciones a este hecho.

Artículo 11°: Atenuantes y agravantes

El o la fiscal propondrá la sanción correspondiente de acuerdo a las circunstancias agravantes y atenuantes de la responsabilidad que concurran en cada caso.

Serán consideradas circunstancias atenuantes las siguientes:

1. Colaborar proactivamente en la investigación, esto es, entregar información relevante por iniciativa propia, sin requerimiento previo de fiscalía.
2. Si ha procurado con celo reparar el mal causado o impedir sus consecuencias perjudiciales.

Serán consideradas circunstancias agravantes, las siguientes:

1. Ocultar deliberadamente información relevante y vinculada a la investigación, ya sea de los hechos o de las personas involucradas.
2. No cumplir con las medidas de protección decretadas en favor de la víctima.
3. Ser o haber sido objeto de otros procedimientos de investigación por hechos de similar naturaleza.
4. Las contempladas en el artículo 12 del Código Penal que fueren pertinentes.

Las atenuantes y agravantes servirán para ponderar la sanción que propondrá la Fiscalía.

Por regla general, cuando concurra una circunstancia agravante o atenuante, servirá para determinar la entidad de la sanción, dentro del mismo grado (leve, grave o muy grave). A modo de ejemplo, si hubiere una circunstancia atenuante para una conducta tipificada como grave, se debe elegir la sanción menos grave dentro de su grado. De igual modo, en caso de existir una circunstancia agravante para una conducta tipificada como grave, se debe elegir la sanción más grave dentro de su grado.

En caso de que hubiere más de una atenuante, el/la Fiscal podrá aplicar la sanción menos grave, dentro del mismo grado. Nunca se podrá aplicar la sanción más grave del grado anterior en el caso de haber más de una atenuante (por ejemplo, aplicar la sanción más grave de las conductas leves, para una conducta grave a la que concurran más de 1 atenuante)

En caso de que hubiere más de una agravante, el/la Fiscal podrá aplicar la sanción más grave del mismo grado. Si hubiere más de dos agravantes, el/la Fiscal deberá aplicar la sanción menos grave del grado siguiente (por ejemplo, la menos grave de las sanciones de las conductas muy graves, en caso de ser una conducta grave)

Las normas antes indicadas son ejemplares y servirán de guía para la determinación de la sanción que proponga la Fiscalía Especializada según cada caso en concreto. Con todo, siempre debe justificarse la propuesta de sanción ponderando las circunstancias atenuantes o agravantes que concurran.

Si no concurrieran circunstancias atenuantes o agravantes que ponderar, la Vista Fiscal deberá contener explícitamente la razón por la cual se determina una sanción en concreto, dentro del grado que corresponda (leve, grave, muy grave).

TÍTULO III:

DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Artículo 12°: De la calidad de denunciante

Podrá denunciar la persona que se considere víctima o bien, un tercero que tome conocimiento de hechos que pudieran constituir violencia de género, acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y toda forma de discriminación arbitraria en contra de integrantes de la comunidad universitaria, siempre y cuando se cuente con el consentimiento de la víctima, de lo que se dejará constancia por medio de su eventual ratificación durante el proceso, de conformidad a lo establecido en el artículo 22.

Artículo 13°: Contenido de la denuncia

La denuncia debe contener la identificación y firma de la persona denunciante y/o la designación de la persona afectada, la narración circunstanciada del hecho, de quienes lo hubieren cometido y de las personas que lo hubieren presenciado o que tuvieran noticias del

mismo. Adicionalmente, se puede incorporar todos los antecedentes que considere pertinentes (fotos, pantallazos, videos, etc).

Artículo 14°: Presentación y recepción de denuncia

La UMCE contará con los siguientes medios para la recepción de denuncias:

a) Por escrito a través de un “Formulario de Denuncia” que se encontrará disponible en la página web de la Universidad, el cual puede remitirse posteriormente al correo electrónico denuncias.genero@umce.cl

b) De manera presencial y por escrito a través de un “Formulario de Denuncia” en el lugar y horario que disponga el Área de Denuncia y Acompañamiento de la Oficina de Género y Sexualidades.

c) De manera presencial y en forma oral en la Oficina de Género y Sexualidades; en este caso, se levantará acta, la que será firmada o aprobada por quien formula la denuncia y en ella se consignará la individualización de quién denuncia, de la persona denunciada y una relación de los hechos.

Lo anterior, sin perjuicio de la obligación funcionaria de denunciar ante la autoridad con potestad disciplinaria los hechos respecto de los cuales haya tenido conocimiento.

La denuncia tendrá un tratamiento reservado y confidencial.

Artículo 15°: Del procedimiento disciplinario

La investigación se iniciará por denuncia que debe ser presentada conforme a los artículos 13 y 14 del presente protocolo. La Oficina de Género y Sexualidades de la Institución, deberá remitir los antecedentes a la Unidad de Investigación Especializada alojada en el Departamento Jurídico de la UMCE, para que instruya investigación de los hechos denunciados en el plazo más breve posible, por medio de Resolución Exenta. El plazo máximo que puede transcurrir entre la recepción de la denuncia en la Oficina de Género y Sexualidades y la instrucción de investigación por medio de Resolución Exenta será de cinco días.

En aquel pronunciamiento de instrucción de la investigación, la Unidad de Investigación Especializada deberá designar a un(a) Fiscal que estará a cargo de la misma. El o la fiscal designado(a) deberá contar con formación acreditable en derechos humanos y perspectiva de género y adoptar como criterios orientadores en su investigación los principios procedimentales contenidos en este Protocolo, en la Constitución, las leyes pertinentes y los instrumentos internacionales ratificados por Chile. Cuando la persona investigada sea un(a) funcionario(a), el/la fiscal designado(a) deberá tener igual o mayor grado o jerarquía que el/la funcionario(a) que aparezca involucrado en los hechos.

En caso de que no exista disponibilidad de personal capacitado en temas de derechos humanos y perspectiva de género para ser designado(a) como Fiscal, se deberá nombrar como actuario(a) a funcionario o funcionaria del Departamento Jurídico que cuente con conocimientos acreditables en dichas materias.

Artículo 16°: De las notificaciones

Todas las notificaciones que se efectúen en virtud del presente procedimiento, se realizarán por correo electrónico a la dirección electrónica que registren las personas involucradas. En caso de que lo anterior no sea posible, se procurará realizar la notificación por carta certificada, solicitando en aquel acto se proporcione una dirección de correo electrónico para realizar las notificaciones sucesivas.

Todas las personas citadas a prestar declaración en la investigación, deben proporcionar, en su primera comparecencia, una dirección de correo electrónico a la cual se puedan remitir las eventuales notificaciones posteriores, la cual no podrán desconocer en lo sucesivo.

La primera notificación que se efectúe a las personas intervinientes (denunciante - denunciada), se entenderán efectuadas transcurrido un día hábil completo desde el envío de la misma, momento a partir del cual se contabilizarán los plazos respectivos. Las notificaciones siguientes, se entenderán efectuadas el mismo día en que se remitan por correo electrónico. De tal manera que los plazos que corran respecto de las mismas se contabilizarán a partir del día siguiente en que se envíe la comunicación respectiva vía correo electrónico.

Artículo 17°: Sobre Fiscal y Expediente

La resolución a que se refiere el artículo 15 será notificada al/a la fiscal, quien designará un(a) actuario(a), quien tendrá la calidad de ministro(a) de fe y certificará todas las actuaciones de la investigación.

Si hubiere que realizar diligencias fuera de la ciudad en que se esté instruyendo la investigación, el/la fiscal podrá requerir a la autoridad que ordenó la instrucción de la investigación la designación de un(a) fiscal ad-hoc o bien requerirá financiamiento para la realización de dichas diligencias.

El expediente de la investigación será digital, se llevará foliado en letras y números y se formará con todas las declaraciones, actuaciones y diligencias, a medida que se vayan sucediendo y con todos los documentos que se acompañen. Toda actuación debe llevar la firma de fiscal y actuario(a).

Artículo 18°: Oportunidad para formular causales de implicancia o recusación⁵

⁵ Implicar o recusar, es un derecho que tienen las partes para alegar una posible falta de imparcialidad de las personas que investigan el asunto, para que así el/la fiscal a cargo de la investigación cese en su cargo y se proceda de la forma señalada en el artículo 20 de este protocolo.

Las personas citadas a declarar por primera vez ante el/la fiscal, en calidad de denunciados(as), podrán únicamente en ese acto o, dentro de segundo día formular las causales de implicancia o recusación en contra del /de la fiscal o del/de la actuario(a).

Artículo 19°: Causales de recusación

Se considerarán causales de recusación, para los efectos señalados en el artículo anterior, sólo las siguientes:

- a) Tener el/la fiscal o el/la actuario(a) interés directo o indirecto en los hechos que se investigan;
- b) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los/las intervinientes principales,
- c) Tener parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado o de afinidad hasta el segundo, inclusive, o de adopción con alguno(a) de los/las intervinientes

Artículo 20°: Tramitación en caso de presentarse recusación o implicancia

Formulada la recusación, el/la fiscal o el/la actuaria, según corresponda, dejarán de intervenir, salvo en lo relativo a actividades que no puedan paralizarse sin comprometer el éxito de la investigación.

La solicitud de recusación será resuelta en el plazo de dos días por el/la fiscal respecto del/de la actuario(a) y por la autoridad que ordenó la investigación respecto del/de la fiscal. En caso de ser acogida se designará un(a) nuevo(a) fiscal o actuario(a).

El/la fiscal o el/la actuaria podrán declararse implicados por algunas de las causales mencionadas en el artículo anterior o por algún otro hecho que a su juicio les reste imparcialidad. En este caso resolverá la autoridad que ordenó la investigación en el mismo plazo indicado anteriormente en lo relativo al/a la fiscal y éste(a) respecto del/de la actuario(a).

Cada vez que se nombre un nuevo fiscal o actuario(a) se notificará a la persona denunciante y denunciada para los efectos señalados en el artículo 18.

Artículo 21° Etapa indagatoria

El/la fiscal tendrá amplias facultades para realizar la investigación y las personas requeridas estarán obligadas a prestar la colaboración que se les solicite.

La investigación de los hechos deberá realizarse en el plazo de treinta días al término de los cuales se declarará cerrada la investigación y se formularán cargos a la o las personas investigadas o se solicitará el sobreseimiento, para lo cual habrá un plazo de cinco días.

En caso de ser necesario, se podrá prorrogar el plazo de investigación hasta completar sesenta días, lo cual deberá estar debidamente fundado en la solicitud de aumento de plazo

que efectúe la Fiscalía de la investigación, lo que será resuelto por la autoridad que instruyó la investigación.

En esta etapa indagatoria, se debe dar cumplimiento oportuno a los principios procedimentales establecidos en el artículo 5° del presente protocolo, especialmente al de respeto y protección de las personas, imparcialidad y trato justo, celeridad, prohibición de revictimización y confidencialidad.

Artículo 22°: Declaración del/ de la persona denunciante y denunciada

La persona denunciante será citada a prestar declaración, oportunidad en la cual se le consultará si ratifica o no la denuncia interpuesta, no siendo procedente que se le pida reiterar el relato dispuesto en la misma. Asimismo, en virtud del principio de prohibición de la revictimización, se preferirá videograbar la declaración, siempre y cuando la persona denunciante esté de acuerdo.

De igual forma, en caso de que la denuncia sea iniciada por una persona distinta de la víctima, esta última podrá ratificar el contenido de la denuncia en su primera comparecencia en la investigación y se aplicarán respecto de la misma, las normas indicadas en los párrafos anteriores.

Tanto la persona denunciante como denunciada, podrán comparecer a la investigación asistidas por un(a) abogado(a), cuestión que se debe formalizar mediante la presentación del respectivo patrocinio y poder en donde se acredite la representación respectiva.

Artículo 23°: Término anticipado de la investigación

La investigación podrá cerrarse anticipadamente en las siguientes circunstancias:

- a) Si la persona denunciante no ratifica su denuncia o no comparece a los requerimientos de la Fiscalía Especializada transcurrido un plazo de 10 días.
- b) En caso de que manifieste por escrito su voluntad expresa de no perseverar con la investigación.

En los casos mencionados anteriormente, la Fiscalía Especializada debe emitir pronunciamiento formal en donde se deje constancia de lo anterior, lo cual deberá ser informado al Departamento Jurídico de la UMCE, con el objeto de cerrar provisoriamente la investigación.

En caso de que la persona denunciante desee continuar con el procedimiento, deberá presentar solicitud de reanudación de la investigación al Departamento Jurídico, siempre y cuando esta solicitud se efectúe dentro del plazo de 1 mes, desde el término decretado por Fiscalía. En caso de no efectuar dicha solicitud dentro del plazo señalado, se entenderá terminada la investigación. Si, después de dicho plazo, decide insistir en la investigación de los hechos deberá iniciar un nuevo procedimiento.

Artículo 24°: Medidas de protección

En el curso de la investigación el/la fiscal podrá dictar medidas de protección. Son medidas de protección aquellas que tienen por finalidad por un lado; velar por la seguridad de la víctima, especialmente durante la investigación, procurando amparar el derecho de ésta a desempeñarse en espacios libres de violencia y discriminación de género y, por otro lado, aquellas destinadas a asegurar la eficacia de la decisión que eventualmente se adopte al finalizar la investigación.

Las medidas que se adopten en virtud de esta potestad cautelar han de ser debidamente fundadas y establecer un plazo de vigencia, pero debiendo siempre terminar en caso de dictarse sobreseimiento.

El área de denuncia y acompañamiento de la Oficina de Género y Sexualidades podrá recomendar la aplicación de estas medidas, y el o la fiscal determinará si ello procede.

De este modo, la fiscalía a cargo de la investigación podrá adoptar, durante la investigación, entre otras, las siguientes medidas de protección en favor de la víctima:

- a) Suspensión de funciones de la persona denunciada por violencia de género, acoso sexual o discriminación arbitraria. Cuando la medida de protección impuesta sea la suspensión, el/la denunciado(a) quedará privado(a) del cincuenta por ciento de sus remuneraciones, que tendrá derecho a percibir retroactivamente si en definitiva fuere absuelto(a) o se le aplicó una sanción inferior a la destitución;
- b) La inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, respecto de la persona denunciada por violencia de género, acoso sexual o discriminación arbitraria;
- c) La restricción de contacto entre las partes involucradas, ya sea presencial, virtual, telefónica u otra;
- d) Adecuaciones laborales;
- e) Adecuaciones académicas;
- f) Suspensión de la condición de estudiante de la persona denunciada por violencia de género, acoso sexual o discriminación arbitraria, en casos excepcionales y debidamente fundados;
- g) Traslado de la persona denunciada o de la víctima a otras dependencias o unidades de la Universidad, y en concordancia con la normativa vigente y las condiciones para su aplicabilidad.
- h) Restricción de acceso a las actividades universitarias a las que concurra la víctima.

En caso de que se verifique incumplimiento de la medida de protección decretada, ésta será considerada como circunstancia agravante para la eventual aplicación de una posterior sanción en la respectiva investigación.

Las medidas de protección serán notificadas a la Oficina de Género y Sexualidades y a las personas intervinientes, por la Fiscalía que lleva adelante la investigación. Asimismo, se deberá notificar a la autoridad de la unidad(es) pertinentes en caso de que deban desplegarse esfuerzos institucionales para llevarlas a cabo. En caso de que la unidad respectiva constatare una imposibilidad de llevar a cabo la medida de protección decretada, debe informar de manera inmediata a la Fiscalía respectiva las razones de la imposibilidad de ejecución, junto con una propuesta o sugerencia para su reemplazo.

La resolución que dispone la medida de protección podrá ser objeto de recurso de reposición ante la Fiscalía especializada, en un plazo de dos días desde su notificación, lo cual no suspenderá los efectos de la misma. La Fiscalía debe pronunciarse sobre este recurso en un plazo de 2 días hábiles.

Artículo 25°: Medidas sobre situación académica

La Oficina de Género y Sexualidades podrá sugerir al Subdepartamento de Servicio Estudiantil, en caso de que se estime pertinente, evaluar la posibilidad de activar el protocolo de garantías académicas vigente en la UMCE, para que faciliten la opción de continuidad de estudios de las y los estudiantes que se vean involucrados en las situaciones que regula este protocolo.

Artículo 26°: Propuesta de sobreseimiento

En el evento de proponer el/la fiscal el sobreseimiento se enviarán los antecedentes a la Contraloría Interna de la Universidad, quien estará facultada para aprobar o rechazar tal proposición. En el caso de rechazarla, dispondrá que se complete la investigación dentro del plazo de cinco días.

La investigación será secreta hasta la fecha de formulación de cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para el/la denunciado(a) y para el/la abogado(a) que eventualmente asumiera su defensa.

Artículo 27°: Formulación de cargos

En virtud de los principios de debido proceso y el derecho a defensa, los cargos que se formulen deben ser claros y precisos respecto de los hechos que se le imputan, indicando el artículo y letra específico que se considera infringido.

Artículo 28°: Defensa

La persona inculpada será notificada de los cargos y tendrá un plazo de seis días contado desde la fecha de notificación de éstos para presentar descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas. En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse el mismo por hasta cinco días, siempre que la prórroga haya sido solicitada antes del vencimiento del plazo.

Si la persona inculpada solicita rendir prueba, el/la fiscal señalará un plazo para tal efecto, el que no podrá exceder de diez días.

La persona inculpada podrá solicitar prueba testimonial con un máximo de 5 testigos, que deberán dar testimonio dentro del plazo indicado en el inciso anterior.

Artículo 29°: Vista Fiscal

Contestados los cargos o vencido el plazo del período de prueba el/la fiscal emitirá, dentro de diez días, un informe llamado Vista Fiscal, en el cual propondrá la absolución o sanción que a su juicio corresponda aplicar. Dicho dictamen deberá contener la individualización de la persona(s) a quien se formulen cargos; la relación de los hechos investigados y la forma cómo se ha llegado a comprobarlos; la participación y culpabilidad que les hubiere

correspondido a las personas investigadas; la anotación de las circunstancias atenuantes o agravantes, medidas de reparación eventuales y la proposición a la autoridad correspondiente de las sanciones que estimare procedente aplicar o de la absolución de uno o más de las personas inculpadas.

Cuando los hechos investigados y acreditados en el sumario pudieren importar la perpetración de delitos previstos en las leyes vigentes, la vista fiscal deberá contener, además, la petición de que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria, sin perjuicio de la denuncia que de los delitos debió hacerse en la oportunidad debida.

Artículo 30°: Remisión de Vista Fiscal a Contraloría Interna de la UMCE

Emitida la Vista Fiscal, el/la fiscal elevará los antecedentes de la investigación a la Contraloría Interna de la UMCE quien resolverá en el plazo de cinco días, dictando al efecto una resolución fundada en la cual absolverá al inculpado o aplicará la medida disciplinaria, en su caso. Asimismo, en ese acto, se debe notificar a la Unidad de Investigación Especializada alojada en el Departamento Jurídico de la UMCE la remisión del expediente a Contraloría.

Ninguna persona podrá ser sancionada por hechos que no han sido materia de cargos.

La aplicación de toda medida disciplinaria deberá ser notificada al afectado por medio de comunicación escrita dirigida al correo electrónico que hubiere proporcionado en su primera comparecencia a la investigación.

Artículo 31°: Recursos⁶

En contra de la resolución que ordene la aplicación de una medida disciplinaria, procederán los siguientes recursos:

- De reposición.⁷
- De apelación,⁸ de manera subsidiaria a la reposición, es decir, para el caso en que la primera no sea acogida.

Ambos recursos se deben interponer ante la Contraloría Interna de la Universidad. Este mismo órgano será el encargado de conocer y resolver el recurso de reposición.

El recurso de Apelación, sin embargo, se conocerá y resolverá por el/la Rector(a).

Los recursos deberán ser fundados e interponerse, en un mismo escrito, en el plazo de cinco días contado desde la notificación, y deberán ser fallados dentro de los cinco días siguientes.

⁶ Recursos son actos procesales que pueden interponer las partes del proceso, mediante el cual se impugna una resolución, dentro del mismo proceso que se pronunció, solicitando su revisión a fin de eliminar el agravio o perjuicio que sostiene se le ha causado con la dictación de dicha resolución.

⁷ Se entiende por recurso de reposición a aquella solicitud que de manera escrita presenta la parte agraviada o perjudicada por una resolución para solicitar, a la misma autoridad que la dictó, que modifique o deje sin efecto dicha resolución.

⁸ Se entiende por recurso de apelación a aquella solicitud que presenta la parte agraviada o perjudicada por una resolución, para requerir, a la misma autoridad que la dictó, que remita los antecedentes a la autoridad designada para conocer de estos recursos, para que ésta última conozca y resuelva la apelación, modificando, revocando o manteniendo la resolución respectiva.

Artículo 32°: Devolución de los antecedentes a Contraloría Interna de la UMCE

Acogida la apelación o propuesta la aplicación de una medida disciplinaria distinta, se devolverá la resolución correspondiente con la investigación a la Contraloría Interna de la UMCE, a fin de que se dicte en el plazo de cinco días la que corresponda.

La Contraloría Interna de la Universidad, deberá notificar la resolución que dispone la aplicación o no de una sanción o resolución de término del procedimiento, a la persona denunciante y denunciada, al Departamento Jurídico, al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas y al Subdepartamento de Admisión y Registro Curricular, para que se deje constancia en los registros pertinentes.

A la persona denunciada, se debe remitir la resolución en conjunto con el expediente completamente tramitado, incluyendo la Vista Fiscal respectiva.

Artículo 33°: Impulso procesal institucional

Vencidos los plazos de investigación y no estando ésta terminada, la autoridad que lo ordenó deberá revisarlo, adoptar las medidas tendientes a agilizarlo y determinar la eventual responsabilidad del/de la fiscal, actuario(a) o demás unidades/autoridades involucradas. Los retardos injustificados pueden acarrear responsabilidad administrativa.

Artículo 34°: Vicios del procedimiento

Los vicios de procedimiento no afectarán la legalidad de la investigación ni de la resolución que aplique la medida disciplinaria, cuando inciden en trámites que no tengan una influencia decisiva en los resultados del sumario y, siempre y cuando sean debidamente subsanados y garanticen el respeto al debido proceso y derecho a defensa de las personas intervinientes.

Artículo 35°: Plazos del procedimiento

Los plazos señalados en el presente título serán de días hábiles. Para estos efectos, se considerarán inhábiles los días sábados, domingos, festivos legales y recesos institucionales.

Artículo 36°: Plazos de prescripción

La acción a que da derecho este protocolo, prescribirá en cinco años contados desde la fecha en que hubiere ocurrido los hechos que fundan la denuncia. No obstante, si hubieren hechos constitutivos de delito, la acción disciplinaria, respecto a funcionarios/as, prescribirá conjuntamente con la acción penal.

TÍTULO IV: **MEDIDAS DE APOYO A LAS VÍCTIMAS**

Artículo 37°: Atención a las personas que denuncian

La Oficina de Género y Sexualidades de la UMCE podrá brindar apoyo y acompañamiento a las personas de la comunidad universitaria que se vean involucradas en las situaciones que regula este protocolo.

El área de Denuncias y Acompañamiento de la Oficina de Género y Sexualidades brindará a las personas denunciantes y/o víctimas la orientación jurídica y el apoyo psicológico y/o psiquiátrico, médico o social en las etapas procesales que lo requieran.

El área de denuncias trabajará de manera articulada y permanente con el Centro de Salud estudiantil y con las redes de salud interna y externa que mantenga la universidad.

En el caso de que el Centro de Salud Estudiantil y otras redes internas de la Universidad no puedan dar respuesta oportuna a la solicitud de la persona denunciante, la Universidad velará por el apoyo externo especializado.

En caso que, como resultado de la investigación, la persona denunciada no sea hallada culpable de los hechos que se le imputaron, la Universidad a través de Contraloría Interna informará a la jefatura académica o laboral inmediatamente, tal como lo prescribe el artículo 32.

Artículo 38°: Medidas de reparación

Son medidas de reparación aquellas que tienen por objeto minimizar los impactos del acoso sexual, la violencia y discriminación de género en las víctimas.

Serán consideradas como Medidas de Reparación, entre otras, las siguientes:

- (a) Aceptación de responsabilidad y/o reconocimiento del daño causado.
- (b) Entrega de disculpas escritas, privadas o públicas.
- (c) Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes de los hechos de la denuncia.
- (d) Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género en la institución.

Estas medidas podrán decretarse en la investigación respectiva, por medio de medidas de protección, sanciones o sugerencias que se efectúen desde la Fiscalía Especializada o bien, pueden ser impulsadas por la institución, a través de la Oficina de Género y Sexualidades u otras unidades pertinentes, fuera del marco del presente protocolo.

Estas medidas sólo serán aplicables para víctimas de violencia y discriminación de género y/o arbitraria.

Artículo 39°: Difusión permanente

La Oficina de Género y Sexualidades, la Dirección de Asuntos Estudiantiles y el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas de la Universidad, con apoyo de la Unidad de Investigación especializada, gestionarán periódicamente la difusión y sensibilización del presente protocolo a la comunidad universitaria, por medio de actividades, charlas, material audiovisual, entre otros, con el objeto de contribuir a la prevención y erradicación de la violencia de género en la Institución.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo Uno: El presente protocolo entrará en vigencia a partir de la publicación de la resolución exenta de la UMCE que lo apruebe.

El presente protocolo rige para las nuevas denuncias que se hagan a contar de su entrada en vigor. Los procesos pendientes se seguirán tramitando en conformidad a los procedimientos que se encontraban vigentes con anterioridad, los que se tramitarán de esa forma hasta su total término.

Artículo Dos: De conformidad a la entrada en vigencia de este protocolo se entenderán modificadas las normas pertinentes de los reglamentos disciplinarios vigentes.

2° Déjese sin efecto la resolución exenta N°100321 del 05 de abril de 2019, que aprueba el protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria de la UMCE

3° Se deja constancia que le presente resolución no irroga gastos, por sí misma, sobre el presupuesto de la Universidad.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

**PABLO CORVALÁN REYES
SECRETARIO GENERAL**

**ELISA ADRIANA ARAYA CORTEZ
RECTORA**

Abp/JCV

Distribución:

- Archivo
- Oficina de Género y Sexualidades