

RESOLUCION D.E. CEDUC-UCN N° 041/2022

COQUIMBO, septiembre 14 de 2022.

VISTOS:

1. La Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior de fecha 15 de septiembre de 2021.
2. Las actas de reunión del Comité Ley 21.369 de Ceduc UCN, de fechas 25 y 26 de agosto de 2022.
3. La propuesta de Protocolo para la prevención, investigación y sanción de conductas de acoso sexual, discriminación y violencia de género en Ceduc-UCN.
4. El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la institución.
5. El Reglamento Académico de la institución.
6. Las atribuciones otorgadas por el Consejo de la Fundación en sesión del 19 de julio de 1999.
7. Los Estatutos de la Fundación CEDUC-UCN.
8. La Escritura Pública del Acta del Consejo de la Fundación CEDUC-UCN, Repertorio N°73 del 12 de enero de 1999 de la Notaría Alberto Mozó Aguilar de Coquimbo.

RESUELVO:

1. Aprobar el Protocolo para la prevención, investigación y sanción de conductas de acoso sexual, discriminación y violencia de género en Ceduc-UCN, adjunto al presente documento.
2. Difundir a toda la comunidad facilitando su implementación.

COMUNIQUESE Y ARCHIVASE.

CARLOS ALEJANDRO SAINZ LÓPEZ
DIRECTOR EJECUTIVO

Distribución:

- A todas las unidades.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN CEDUC-UCN

I.- Antecedentes.

La Fundación Centro de Educación y Capacitación de la Universidad Católica del Norte o CEDUC-UCN es una institución de educación superior, fundada en el año 1998, por la Universidad Católica del Norte con el propósito de ofrecer una alternativa de prestigio, tradición y excelencia en la formación y capacitación de personas en el área técnica, a través de la educación sustentada en los valores del humanismo cristiano, comprometidas en el desarrollo social y económico de la comunidad y con las competencias requeridas por el sector productivo y de servicios, certificadas por organismos acreditados cuando ello sea factible.

Este Centro de Educación y de formación técnica cuenta con la plena autonomía del Ministerio de Educación según decreto exento N° 001/05 y se encuentra inscrito en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación según Resolución SENCE N° 2676/99.

En el año 2005 CEDUC-UCN obtuvo la certificación de su sistema de gestión de calidad en la formación técnica y de capacitación bajo las normas ISO 9001 y NCh 2728, y en el año 2007 alcanzó la acreditación en Gestión Institucional y Docencia conducente a Título, según acuerdo N° 30 de la Comisión Nacional de Acreditación de Chile, la cual ha renovado en periodos consecutivos, manteniéndola vigente hasta el año 2026.

CEDUC-UCN tiene su casa Central en la ciudad de Coquimbo y Sedes ubicadas en Antofagasta, Los Vilos, Hualpén y Lebu. Mantiene con Francia importantes convenios de homologación e intercambio de docentes y estudiantes.

CEDUC-UCN como institución autónoma, dispone de plena libertad para organizarse, determinar sus formas de gobierno, administrar su patrimonio, fijar sus planes y programas de trabajo y determinar sus reglamentos internos.

En consideración a lo señalado precedentemente y en acatamiento a la legislación del país, en que desarrolla sus actividades, y circulares e instrucciones impartidas por las autoridades correspondientes, se hace necesario dictar el presente protocolo para abordar la temática de acoso sexual, discriminación y violencia de género, formalizando acciones de prevención, investigación y sanción de estas conductas y promoviendo acciones que tengan por finalidad eliminarlas y procurar remediar el mal causado, con el interés principal, además de los señalados, de velar por el resguardo y protección de sus estudiantes y participantes en el proceso educativo y de capacitación en cuanto a integrantes de la comunidad de esta institución de educación superior.

II.- Marco normativo.

1.- Constitución Política de la República de Chile, artículo 19 N° 1° que dispone que “la Constitución asegura a todas las personas: N° 1° El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona; N° 4° El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y

su familia; N° 6° la libertad de conciencia; N° 12° la libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa.

2.- Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Fundación CEDUC-UCN y en especial los títulos XII De las Obligaciones; Título XIII De las Prohibiciones; Título XIV De la Obligación de garantizar el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores; Título XVI De las medidas contra la discriminación arbitraria; Titulo XVII del procedimiento para la investigación y sanción del acoso sexual.

3.- Reglamento Académico de CEDUC UCN, especialmente Capítulo XII relativo a normas disciplinarias y disposiciones generales, Artículo 95 que establece que las normas disciplinarias están constituidas por un conjunto de normas que establecen derecho y deberes de los estudiantes del Centro de Educación y Capacitación de la Universidad Católica del Norte CEDUC UCN con el objeto de asegurar el respeto por los valores fundamentales sobre los que descansa la convivencia de esta casa de estudios Superiores, su autonomía y su libertad académica; Artículo 98 que dispone que los estudiantes tendrán los siguientes derechos: b) el derecho a recibir de todos y cada uno de los miembros de CEDUC UCN un trato digno y respetuoso, conforme a su condición de persona y estudiante; artículo 100 los estudiantes tienen los siguientes deberes: a) tener un trato respetuoso con todos los miembros de la Comunidad Académica, tales como docentes, alumnos y funcionarios administrativos; y b) respetar los derechos de los miembros de la Comunidad Académica, sus ideas y los valores propios del Centro de Formación Técnica CEDUC UCN.

4.- Código del Trabajo, especialmente su artículo 2° que se refiere al acoso sexual, al acoso laboral y en sus incisos 3° y 4° y a los actos de discriminación, señalando expresamente que es contrario a la dignidad de la persona el acoso sexual y el acoso laboral.

5.- Ley N° 20.609, de 24 de julio de 2012 del Ministerio Secretaría General de Gobierno, conocida como “Ley Zamudio” que establece medidas contra la discriminación.

6.- Ley 20.820 de 20 de marzo de 2015, que crea el Ministerio de la Mujer y la equidad de género y modifica normas legales.

7.- Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior de fecha 15 de septiembre de 2021, especialmente en su artículo 1° inciso 3° que establece: “el deber de todas las instituciones de Educación Superior a adoptar todas las medidas que sean conducentes para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de educación superior, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género”.

III.- Objetivo y alcance.

1.- Objetivo.

El presente protocolo tiene por objeto establecer un procedimiento único de recepción de denuncias por parte de cualquier persona cuando se consideren afectados por alguna conducta de acoso

sexual, discriminación y violencia de género, atribuible a alguna persona que se desempeñe como docente, funcionario de índole administrativo, estudiante, prestador de servicios externos y/o visitas de la institución.

Una vez recibida la denuncia, se aplicará el estatuto que corresponda para la investigación y/o sanción de la conducta denunciada cuando sea procedente, de acuerdo a los estatutos o normas aplicables al caso concreto de que se trate, siendo aplicables aquellos establecidos ya sea en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad o el Reglamento Académico de la Institución o sus respectivos convenios, contratos o normas que regulen su vinculación directa o indirecta con CEDUC UCN.

Conforme a lo señalado, aquellas personas que no pertenezcan a la comunidad CEDUC- UCN, pero que presten servicios o desarrollen actividades en calidad de contratistas, sub contratistas, o en condiciones similares, incluyendo los dependientes de éstos, o que les presten servicios en base a contratos de honorarios, serán sujetos de las sanciones o medidas que contemplen los respectivos convenios, contratos o normas que regulen su vinculación directa o indirecta con CEDUC- UCN, sin perjuicio de las eventuales denuncias o acciones por responsabilidad civil o penal sobre los hechos que los involucre, de la misma forma se procederá respecto de aquellas personas que no pertenezcan a la institución, pero con motivo de una visita circunstancial se encontraren dentro de ella.

Sin perjuicio de lo anterior, este protocolo no obsta la procedencia de los recursos y/o acciones administrativas o judiciales, que, según cada caso, sean presentados conforme a la Ley.

2.- Ámbito de Aplicación Personal:

El presente protocolo se aplicará a aquellas situaciones en que cualquier persona se considere afectada por alguna conducta de acoso sexual, discriminación o violencia de género, atribuible a alguna persona que se desempeñe como docente, funcionario administrativo, estudiante prestador de servicios externos de la institución y/o visita.

Se entiende por:

Docente: Aquellos que tienen como tareas fundamentales, expresadas en forma contractual, bajo subordinación y dependencia o a honorarios la docencia conforme a los planes de estudios y programas académicos de CEDUC- UCN.

Funcionario Administrativo: Trabajadores que coadyuvan al funcionamiento del Centro de Educación y Capacitación CEDUC- UCN cuyas tareas fundamentales son de índole profesional, técnico, administrativo o de servicio.

Estudiantes: Son aquellos que celebraron un contrato de prestación de servicios educacionales con la institución, habiendo cumplido con los requisitos de ingresos, desarrollan en ella estudios y trabajos que conducen a la obtención de un grado o título.

Prestador de Servicios Externo: aquellas personas que no pertenecen a CEDUC-UCN, pero que prestan servicios o desarrollan actividades en calidad de contratistas, subcontratistas o en condiciones similares, incluyendo los dependientes de éstos, o que les presten en base a contratos de prestación de servicios.

Visitas: aquellas personas que no pertenezcan a CEDUC-UCN, pero que se encuentran en ella independiente del motivo o causa, y que no pertenezcan a ninguno de los grupos anteriores.

3.- Ámbito de aplicación territorial:

Para los efectos de este protocolo, se considerarán como conductas de acoso sexual, discriminación y violencia de género respecto de cualquier persona, aquellas que se hubieren cometido por parte de alguna persona que se desempeñe como docente, funcionario administrativo, prestador de servicios externo y/o visitas y que se hubieren producido dentro de las dependencias de CEDUC-UCN, o fuera de éstas, siempre que hubieren tenido lugar a causa o con ocasión de actividades propias del ejercicio del cargo autorizadas por la institución.

Con relación a aquellas situaciones que configuren un delito, y que hayan ocurrido dentro de las dependencias de CEDUC-UCN, la institución estará obligada a denunciar de acuerdo con lo prescrito por el artículo 175 del Código Procesal Penal.

4.- Definiciones:

Para los efectos de este protocolo, se entenderá por:

- **Acoso sexual:**

El que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien lo recibe y que amenacen o perjudiquen su situación y formación académica.

- **Violencia de género:**

Se entenderá por violencia de género todo acto de violencia por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psíquico, incluidas las amenazas y coerción.

- **Discriminación de género:**

Los actos de discriminación de género son las distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias, que carezcan de justificación razonable, basadas en motivos de sexo, orientación sexual, identidad de género, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en su situación y formación académica.

IV.- Promoción y prevención.

1.- Medidas de promoción de sana convivencia

Las actividades de promoción del presente protocolo apuntan a impulsar modelos de convivencia donde la violencia sea considerada inaceptable e indeseable y que se refuerce la dignidad, el respeto y la sana convivencia en la comunidad. Estas acciones serán de responsabilidad de ejecución y articulación de la unidad institucional que se encargará de las materias de equidad de género e inclusión, en colaboración con otras organizaciones formales de la comunidad académica de CEDUC-UCN.

Las medidas principales en materias de promoción serán:

- Sensibilización y difusión permanente de la materia de género a la comunidad académica de CEDUC-UCN.
- Propiciar un lenguaje inclusivo en los medios de comunicación de la institución o en su defecto utilizar el genérico masculino, siendo especificado como utilizado en términos inclusivos.
- Desarrollar capacitación, talleres y cursos de formación en materia de género dedicados a la comunidad institucional.
- Difusión institucional sobre los códigos de conducta y reglamentos de convivencia de CEDUC-UCN.

2.- Medidas de prevención de conductas de acoso sexual, discriminación y violencia de género.

Las actividades y medidas de prevención tienen por finalidad evitar el desarrollo de conductas de acoso sexual, discriminación y violencia de género, con el fin de erradicar acciones que pudiesen desencadenar estos procesos.

Estas acciones serán de responsabilidad de ejecución y articulación de la unidad institucional que se encargará de las materias de equidad de género e inclusión, en colaboración con otras organizaciones formales de la institución y de la comunidad en general.

Las principales medidas en materia de prevención serán las siguientes:

- Entrega de información permanente sobre lo que se entenderá por conductas de acoso sexual, discriminación y violencia de género.
- Entrega de información sobre las consecuencias y posibles sanciones normativas ante las conductas antes mencionadas.
- Desarrollo de material audiovisual orientado a capacitar a los distintos estamentos del Centro de Formación Técnica y Capacitación, en el cambio de conductas y acciones que podrían recibir una posible sanción.
- Realización de estudios y encuestas de carácter general sobre la presencia de este tipo de conductas en las distintas sedes de la institución.

- Proponer convenios y alianzas de colaboración con organismos estatales y/o privados dedicados a la asistencia y protección de víctimas de acoso sexual, discriminación y violencia de género.

V.- Denuncia:

Quién puede denunciar:

Cualquier persona que estime que ha sido afectada por una conducta de acoso sexual, discriminación o violencia de género, por parte de alguna persona que se desempeñe como docente, funcionario, estudiante, prestador de servicios externo y/o visita de la institución.

En relación a las denuncias efectuadas por terceros, éstas serán consideradas para un proceso investigativo, únicamente si cuentan con ratificación de la misma por parte del estudiante afectado.

Qué podrá denunciarse:

Podrán denunciarse aquellas conductas de acoso sexual, discriminación o violencia de género, contempladas en el presente protocolo.

A quién podrá denunciarse:

Podrá denunciarse a la persona que, desempeñándose como docente, funcionario de índole administrativo, estudiante, prestador de servicios externo y/o visitas de la institución, se le atribuya haber incurrido en alguna conducta de índole sexual, discriminación o violencia de género respecto de un estudiante de CEDUC-UCN.

VI.- Requisitos y Procedimiento de la denuncia:

Requisitos de la denuncia:

La denuncia deberá cumplir con ciertos requisitos mínimos de admisibilidad que son los siguientes:

La denuncia deberá efectuarse por las plataformas institucionales, tratándose de estudiantes, docentes o funcionarios administrativos o trabajadores de CEDUC-UCN. Tratándose de prestadores de servicios externos o visitas, la denuncia deberá presentarse de manera escrita y entregada en sobre cerrado con un enunciado que diga “confidencial”.

Deberá ser redactada en primera persona, si la denuncia es presentada por la persona afectada. Si fuere presentada por un tercero, el escrito deberá ser redactado en tercera persona y únicamente serán consideradas para un proceso investigativo si cuenta con la ratificación de la misma por parte del estudiante afectado, ratificación que deberá efectuarse en el plazo máximo de tres días hábiles a contar desde la fecha de su presentación.

La presentación deberá señalar la fecha en que se realiza la denuncia, el orden cronológico y las fechas en que se efectuaron las conductas denunciadas.

Asimismo, deberá contener la identificación de las personas involucradas, la mención si existen testigos de o en situación de declarar sobre la forma como ocurrieron los hechos y adjuntar o señalar otras pruebas existentes, de manera de colaborar con el proceso de investigación.

Recepción de la denuncia:

La denuncia deberá ser presentada ante el responsable en cada sede de la institución que se encargará de las materias de equidad de género e inclusión.

Quien recibe esta denuncia deberá entregar un comprobante de recepción a la persona que entrega la denuncia, con fecha de recibo del documento, el cual contendrá la mención expresa del plazo de tres días hábiles dentro del cual la denuncia deberá ser revisada y conducida al proceso investigativo correspondiente y con la advertencia en mantener la garantía de confidencialidad tanto para quien denuncia como para quien ha sido denunciado mientras dure el proceso investigativo.

Además, quien recibe la denuncia informará a quien la entregue que toda información del proceso será canalizada vía correo institucional de CEDUC-UCN.

Comprobación de los requisitos de admisibilidad de la denuncia.

El/la funcionario/a encargado de las materias de equidad de género e inclusión de cada Sede de CEDUC UCN, que reciba la denuncia, estará facultado para dar lectura al documento, con el objeto de comprobar el cumplimiento de los requisitos mínimos de forma de la denuncia, a fin de derivarla a quien corresponda para el proceso investigativo correspondiente, en caso de cumplir con los requisitos formales.

Una vez efectuada la comprobación de cumplimiento de los requisitos de admisibilidad por parte del funcionario antes mencionado comunicará al Director/a de la Sede respectiva si corresponde un procedimiento sumario conforme al Reglamento Interno de la Institución, en caso de ser el denunciado docente o funcionario o si procede una investigación sumaria conforme al Reglamento Académico, en caso de ser alumno, o si corresponde una investigación especial conforme si el denunciado es proveedor de servicios externo o visita, lo que será determinado por el Director/a Ejecutivo de la institución y enviará los antecedentes respectivos entregados.

Al denunciante se le notificará del inicio del proceso investigativo mediante correo electrónico.

VII.- Procedimiento de investigación.

El proceso de investigación se llevará a efecto en los plazos de la normativa institucional vigente y se desarrollará de acuerdo con la identidad de la persona denunciada conforme a las siguientes pautas:

a) Denuncia hacia un estudiante:

El proceso investigativo lo llevará a efecto una Comisión Investigadora designada por el Director/a Ejecutivo de la Institución que contará con la asesoría permanente de un experto en materias de género.

b) Denuncia interpuesta por un estudiante respecto de trabajadores de CEDUC-UCN o prestador de servicio externo:

El proceso investigativo se llevará a efecto en la forma dispuesta por el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de CEDUC-UCN.

c) Denuncia interpuesta por un funcionario de CEDUC-UCN en contra de un estudiante u otro funcionario o un prestador de servicios externo:

En el contrato de prestación de servicios de establecerá una cláusula que estipule que durante la prestación del servicio en CEDUC-UCN estará sujeto a la normativa y procedimiento institucional.

d) Tratamiento y protección de los involucrados en una denuncia:

El proceso de recepción de la denuncia se desarrollará con sensibilidad, respeto e igualdad de trato respecto de todas las personas involucradas en ella evitando emitir juicios de reproche o culpabilidad u opiniones personales relacionadas con la denuncia. Asimismo, la unidad encargada de la tramitación adoptará medidas para resguardar en todo momento los derechos de las personas involucradas en la denuncia, en particular, el derecho a la intimidad, la honra y respetando la presunción de inocencia, procurando la mayor discreción, prudencia y respeto.

Se comunicará a las partes involucradas en la denuncia, que no podrá realizarse difusión alguna de la misma y de los involucrados en ella mientras dure el proceso de investigación.

Los involucrados durante la tramitación de la denuncia podrán tener orientación profesional.

e) Confidencialidad, imparcialidad, celeridad, responsabilidad y derecho a defensa.

La institución y todo el personal involucrado en el proceso investigativo de la denuncia, deberán resguardar y mantener en absoluta reserva la identidad de las personas involucradas en la denuncia como la confidencialidad de la información referente a la investigación.

El procedimiento deberá garantizar la imparcialidad y el trato justo para todas las partes afectadas en todo momento.

La recepción de la denuncia, su derivación al organismo investigador y la tramitación de la investigación a que de origen la denuncia, deberán efectuarse con el máximo de celeridad y contemplar plazos claros que sean conocidos por los involucrados a fin de que presenten pruebas y dentro de un debido proceso el denunciado tenga el derecho a defenderse y proporcionar argumentos y pruebas.

f) Medidas provisionales

La principal medida provisional a considerar en el procedimiento investigativo será la separación preventiva inmediata de la persona denunciada hasta la resolución del caso, especialmente si se relaciona cotidianamente con quien denuncia. En el caso de estudiantes se deberá reubicar a la persona denunciada en otro grupo, de lo contrario, se le deben entregar facilidades a quien denuncia para cumplir con sus responsabilidades académicas asegurando que no exista proximidad con la persona denunciada. En caso de ser funcionario o docente el denunciado deberá ser reasignado en un nuevo espacio o función a fin de evitar contacto con el denunciante.

g) Sanciones

Sin perjuicio de las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad y Reglamento Académico de la institución, las infracciones al presente protocolo podrán sancionarse de acuerdo a la gravedad de la falta según la siguiente escala y definición:

- **Faltas muy graves:** Son constitutivas de delito y deben ser derivadas al sistema judicial. Se consideran tales la violación, el abuso sexual, las amenazas contra la integridad física y todas las conductas constitutivas de cualquier otro delito sexual contemplado en la legislación chilena.

- **Faltas graves:** Son aquellas situaciones de acoso sexual que involucran contacto físico, o aquellas que no involucran contacto físico, pero que son reiteradas y que generan un ambiente altamente hostil o amenazante para la víctima. Asimismo, son faltas graves las conductas de hostigamiento sexual, discriminación arbitraria e incitación al odio y/o violencia de género; la realización de actos intimidatorios o coacciones tendientes a evitar o entorpecer el procedimiento, tanto respecto de la persona afectada, su familia o demás personas que intervengan en el mismo proceso será constitutiva de falta grave.

- **Faltas leves:** Son situaciones de acoso presencial o digital que no involucren contacto físico y que no son perpetradas de manera recurrente tales como comentarios, verbal o por escrito, que incite al odio, a la violencia sexual o a la discriminación arbitraria; entregar obsequios o invitaciones comprometedoras y/o persistentes en actividades no académicas; realizar por cualquier medio, de comentario, pregunta, broma y/o burla relativa a cuestiones estéticas,

físicas o de diversidad sexual y/o de género; uso inadecuado en la docencia de figuras, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexual y/o de género.

h) Circunstancias agravantes.

Son circunstancias modificatorias agravantes de responsabilidad:

- a) La existencia de superioridad Jerárquica entre el hechor y la persona afectada.
- b) Cometer abuso de poder favoreciendo o perjudicando al denunciante en evaluaciones académicas.
- c) Haber sido sancionado previamente por conductas descritas en este protocolo.
- d) Haber obrado respecto de una persona con capacidades físicas y/o mentales disminuidas
- e) Difundir material de carácter privado de la víctima que afecte su honra o su intimidad.

i) Circunstancias atenuantes.

Son circunstancias modificatorias atenuantes de responsabilidad:

- a) Si la conducta anterior ha sido irreprochable.
- b) La colaboración sustancial con el esclarecimiento de los hechos.
- c) Reparación diligente del mal causado o de las consecuencias que de éste deriven.

j) De las conductas constitutivas de delito.

Si los hechos investigados son constitutivos de delito, él o la Fiscal deberá remitir los antecedentes al Ministerio Público dentro de un plazo de 48 horas desde que tomó conocimiento de tal carácter, sin perjuicio de continuar con la investigación.

k) De las sanciones de las faltas leves.

Las faltas leves serán sancionadas con amonestación verbal o escrita, con constancia en la hoja de vida de la persona sancionada.

l) De las sanciones de las faltas graves.

Las faltas graves podrán sancionarse con una o más de las siguientes medidas:

1.- Tratándose de estudiantes:

- Matrícula condicional, esto es, si el sancionado vuelve a incurrir en hechos, actos u omisiones que importen una infracción al presente protocolo, se le cancelará la matrícula.
- Cancelación de la matrícula, sin derecho a reembolso de los valores pagados y sin derecho a matricularse en ninguna otra carrera de ninguna Sede de la institución.

2.- Tratándose de trabajadores:

En conformidad con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

- Amonestación escrita con descuento de hasta un 25% de la remuneración diaria del acosador.
- Desvinculación del trabajador en conformidad con lo establecido en el artículo 160 N° 1, letra b) del Código del Trabajo, en atención a la gravedad de los hechos o término del contrato de prestación de servicios profesionales.

m) De las sanciones en casos de faltas muy graves.

Las faltas muy graves serán sancionadas con alguna de las siguientes medidas:

1.- Tratándose de estudiantes:

- Condicionalidad de su permanencia en la institución hasta el término de la carrera.
- Expulsión de la Institución, sin derecho a reembolso de lo pagado y sin posibilidad de reintegro o matrícula en ninguna carrera de ninguna Sede de la institución.

2.- En caso de trabajadores:

- Amonestación escrita con descuento de hasta un 25 % de su remuneración diaria, conforme al artículo 154 del Código del Trabajo.
- Desvinculación del trabajador en conformidad a lo establecido en el artículo 160 N° 1, letra b) del Código del Trabajo o término del contrato de prestación de servicios profesionales.

ñ) De la medida complementaria.

Quienes hayan sido sancionados/as por alguna de las faltas reguladas en el presente instrumento, deberán asistir a un curso sobre violencia de género, gestionado por la oficina de Asuntos Estudiantiles, que se encargará de las materias de equidad de género e inclusión.

o) Medidas de reparación:

El o la Fiscal a cargo de la investigación junto con la sanción por la falta cometida conforme a este protocolo podrá imponer al sancionado una o más de las siguientes medidas de reparación:

- Disculpas públicas del sancionado.
- Psicoterapia o apoyo psicológico especializado respecto de los involucrados que lo requieran.
- Seguimiento y apoyo académico en función del daño a la persona afectada.
- Otras medidas que se consideren necesarias.

p) Tramitación de una denuncia en caso de faltas leves:

Tratándose de denuncias por hechos que constituyan faltas leves, la denuncia sólo podrá presentarse por la persona afectada y deberá hacerlo ante el superior jerárquico de la unidad a que pertenezca el denunciado, que, en todo caso, deberá ser el Director (a) de la Sede respectiva independiente de su calidad de contratación, tratándose de trabajadores. Dicha autoridad tendrá el plazo de 24 horas para remitir los antecedentes al Director/a Ejecutivo de la Institución a fin de que nombre un fiscal que se hará cargo de la investigación respectiva. El Fiscal resolverá si decide formular cargos o sobreseer. En caso que decida formular cargos en contra del denunciado deberá notificarlos personalmente, por carta certificada o correo electrónico institucional.

La persona denunciada tendrá el plazo de 5 días hábiles desde la fecha de su notificación para presentar sus descargos por escrito, acompañando la prueba documental y ofrecer la prueba testimonial, que no podrá exceder de dos testigos, indicando su individualización y forma de comunicarse en forma expedita. Esta prueba deberá rendirse dentro de los dos días siguientes al vencimiento del plazo para contestar los cargos.

Transcurridos los plazos señalados, se hayan o no contestados los cargos, el fiscal comunicará a la persona afectada y al denunciado su decisión en orden a sobreseer el procedimiento o imponer una sanción al denunciado.

La Resolución del fiscal podrá ser apelada por denunciante o denunciado ante la superioridad que dispuso la investigación, la que tendrá el plazo de cinco días hábiles para resolver la apelación. En contra de dicha resolución no procederá recurso alguno.

q) Procedimiento de investigación en caso de faltas graves y muy graves.

Es competente para ordenar la investigación el Director/a Ejecutivo de la institución, quien deberá hacerlo dentro del plazo de tres días hábiles desde que reciba los antecedentes para dictar la resolución respectiva nombrando un fiscal, que deberá tener el título de abogado, y un secretario(a) que tendrá las funciones de ministro de fe, la custodia del expediente y la práctica de las notificaciones.

Todas las declaraciones, actuaciones y demás diligencias se registrarán por escrito a medida que vayan sucediendo y formarán un expediente, al cual además se agregarán los documentos y se le dará un orden numérico en el margen superior derecho con letras y números.

Iniciada la investigación el o la ministro de fe deberá practicar la notificación a la persona denunciada personalmente, por carta certificada o por correo electrónico institucional que mantenga vigente.

El o la fiscal tendrá amplias facultades para realizar la investigación y toda la comunidad de CEDUC-UCN, sin excepciones, quedará obligada a prestarle la colaboración que solicite.

La persona denunciada tiene la obligación de comparecer a la presencia del o la fiscal, a prestar declaración sobre los hechos denunciados, sin perjuicio de su derecho a guardar silencio. La incomparecencia a su citación no impedirá el curso de la investigación y dará lugar a la aplicación de una medida de amonestación por escrito en su hoja de vida.

Cualquier miembro de la comunidad CEDUC-UCN que sea citado a declarar en calidad de testigo estará obligado a hacerlo. Su incomparecencia injustificada será sancionada con la medida de amonestación por escrito con anotación en su hoja de vida.

Los hechos y circunstancias pertinentes para acreditar los hechos denunciados podrán ser probados por cualquier medio probatorio apto para producir fe en conformidad a la ley.

El plazo de la investigación será de 30 días hábiles, pudiendo ampliarse por 15 días hábiles por resolución fundada del fiscal por existir diligencias pendientes o que se hayan reunido nuevos antecedentes que ameriten la práctica de nuevas diligencias.

r) Cierre de la investigación y formulación de cargos.

Vencido el plazo de investigación o agotada ésta, el fiscal declarará cerrada la investigación. A partir del cierre el fiscal tendrá el plazo de 5 días hábiles para formular cargos contra el denunciado o proponer el sobreseimiento del procedimiento.

El fiscal gozará de amplia libertad para apreciar todos los antecedentes reunidos durante la investigación, pero no podrá contradecir los principios de la lógica, las máximas de experiencia ni los conocimientos científicamente afianzados. Habrá mérito para formular cargos cuando del análisis de los antecedentes aparezca acreditada la existencia del hecho y la participación del denunciado.

La resolución que formule cargos debe ser notificada al denunciado, informándole que se encuentra a su disposición el expediente con todos los antecedentes reunidos para su revisión.

El denunciado tendrá el plazo de 5 días hábiles desde la notificación de los cargos para contestarlos por escrito. En el mismo escrito deberá acompañar todos los antecedentes y medios de prueba que ofrezca para su defensa. En caso de prueba testimonial, el máximo de testigos no podrá ser superior a 4. Esta prueba deberá rendirse dentro de los 5 días siguientes a su presentación en días y horas definidas por el fiscal.

s) Dictamen

Evacuado el trámite de los descargos o transcurrido el plazo de contestación de los mismos o vencido el término de prueba, el fiscal deberá valorar la prueba en conciencia, contará con un plazo de 5 días hábiles para evacuar el dictamen correspondiente el que deberá contener:

- Los hechos investigados;
- La prueba recibida;
- El resumen de las alegaciones planteadas por la persona afectada y denunciada, en su caso;
- La decisión fundada sobre la existencia del hecho denunciado y la participación del o la denunciado (a).
- La o las sanciones que se sugiere aplicar.

El fiscal deberá remitir inmediatamente el expediente a la autoridad que instruyó la investigación.

t) Resolución

Recibido el expediente por el Director/a Ejecutivo, éste contará con el plazo de 5 días hábiles para dictar la resolución final de la investigación que acoja la proposición del fiscal aplicando una o todas de las sanciones propuestas.

El Director/a Ejecutivo podrá ordenar, mediante resolución fundada, que el fiscal abra la investigación y practique determinadas diligencias probatorias que estime necesarias para el esclarecimiento de la verdad de los hechos o de la participación de la persona denunciada. Estas diligencias deberán ser evacuadas en el plazo máximo de 5 días hábiles. Transcurrido dicho plazo el fiscal deberá remitir los resultados de dichas diligencias al Superior jerárquico que las encargó, quien deberá, sin más trámite, dictar la resolución final correspondiente.

La resolución del Director/a Ejecutivo será notificada personalmente, por carta certificada o a través del correo electrónico institucional a la persona afectada y al denunciado.

u) Recursos

La resolución final será susceptible únicamente del recurso de apelación, el que deberá ser interpuesto en el plazo de 5 días hábiles y será conocido por una Comisión que deberá estar integrada por el Director/a Académica, que la presidirá, el Jefe/a de Recursos Humanos y por la Jefa/e de Asuntos Estudiantiles, la que deberá pronunciarse dentro del plazo de 5 días hábiles.

v) Comunicación de la resolución

Lo resuelto por la Comisión de Apelación será notificado a los involucrados y a la Dirección Académica, o a la Oficina de Recursos Humanos, según el caso.

w) Reparación a las víctimas y a su entorno.

La reparación comienza desde que se recibe la denuncia, pues es la primera instancia en que la víctima se sentirá acogida, escuchada y apoyada.

Una primera reparación es la entrega de información clara sobre los posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia a nivel institucional o ante la justicia para aquellos casos que constituyan faltas o delitos.

Es recurrente que la víctima viva un ciclo traumático que incluya la sensación de culpabilidad, de merecer lo que ocurrió por vestir cierto tipo de ropas, de comportarse de una manera particular, por tener una relación cercana con quien la agredió o por haber consumido alguna sustancia que le haya hecho perder la conciencia o la voluntad. Todos quienes participan en la recepción de la denuncia y tramitación de la misma deberán emplear sus mejores esfuerzos para evitar o contrarrestar estas ideas y contener a las víctimas.

Sin perjuicio de lo anterior y en caso de ser necesario, se pondrá a disposición de la víctima un acompañamiento psicológico a cargo de las instituciones de salud con las cuales CEDUC-UCN cuenta con convenios de colaboración.

También se proporcionará a la víctima un acompañamiento jurídico que se brindará proporcionándole información y orientación legal y en caso necesario derivándola a las oficinas de atención jurídicas externas que correspondan para la tramitación de las denuncias por conductas constitutivas de delito.

La Asistencia médica se derivará a los establecimientos de salud competentes.

El acompañamiento académico y curricular consistirá en brindar seguimiento y apoyo académico, con el objetivo de no perjudicar y favorecer el avance curricular de la persona afectada en articulación con las jefaturas de carrera, el/la superior jerárquico correspondiente y las diversas unidades que sean pertinentes.

VIII.- Formulario de recepción de denuncia y orientaciones.

Las denuncias deberán ser canalizadas a través de un formulario de atención, la que deberá diseñarse del tenor siguiente:

Recepción denuncia y orientaciones CEDUC-UCN

Fecha: _____ **Folio Registro recepción denuncia** _____

Identificación del denunciante: _____

Sede: _____ **Carrera:** _____ **Run denunciante:** _____

Correo institucional: _____

Con este formulario CEDUC-UCN recepciona su denuncia conforme a lo establecido en el Protocolo para la Prevención y Sanción de Conductas de Acoso Sexual, Discriminación y Violencia de Género en CEDUC-UCN y se le entrega en este acto una copia con firma y timbre para su constancia.

En este acto, se activa el señalado protocolo conforme al procedimiento correspondiente, el cual permitirá fijar los cursos de acción, restricciones y plazos contemplados en él.

El estudiante contará con los acompañamientos disponibles en la institución y coordinado por la unidad que se encargará de las materias de equidad de género e inclusión en cada sede de CEDUC-UCN.

Los intervinientes de la denuncia serán convocados de manera reservada para las etapas siguientes de investigación por parte de la comisión investigadora contemplada en el procedimiento correspondiente. Conforme a lo establecido en el Protocolo señalado, queda absolutamente prohibido de parte del denunciante y denunciado divulgar, por cualquier medio, la denuncia que se está realizando. De hacerlo, se considerará obstrucción a la investigación que se desarrollará.

Con la firma puesta al pie de este documento me informo y acepto las consideraciones explicitadas en el documento que suscribo.

Firma denunciante

Firma responsable
Recepción de denuncia

IX.- Sobre el funcionamiento y aplicación transitorio del protocolo.

El presente protocolo entrará en vigencia desde su aprobación por parte del Director/a Ejecutivo de CEDUC-UCN y se oficializará por medio de la respectiva Resolución que así lo determine

La/el encargada/o de Asuntos Estudiantiles de cada Sede de CEDUC-UCN cumplirá transitoriamente las funciones señaladas en este protocolo, a la espera de la implementación de una unidad institucional que se encargará de las materias de equidad de género e inclusión.

El procedimiento previsto en el presente protocolo se aplicará para todos aquellos hechos acontecidos después de su entrada en vigencia.

Los hechos regulados en este protocolo que ocurran con anterioridad a su entrada en vigencia se investigarán de conformidad a los reglamentos vigentes a la fecha de sucedidos los hechos.

El presente protocolo estará sujeto a revisión cada dos años por la Comisión compuesta por los representantes de la comunidad académica de CEDUC-UCN utilizando el mismo criterio que se empleó para la designación de la comisión que ha elaborado este protocolo.