

	Norma	: Decreto de Rectoría	
	Encabezado	: Promulga Reglamento de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Discriminación de Género y la Violencia de Género de la Universidad Católica del Maule.	
	Dictación	: 02 SEP 2022	<div style="border: 2px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">           Nº 00185 / 2022         </div>

VISTOS:

- 1°. Lo solicitado por la Directora de Gestión de Personas, Sra. Soledad González Roco, a través de Memorándum N°32/2022 de 30 de agosto.
- 2°. Lo aprobado por el Honorable Consejo Superior en la Sesión Ordinaria N°6/2022 de 19 de agosto.
- 3°. Las facultades que me confiere el artículo 36° de los Estatutos Generales de la Universidad Católica del Maule.

**DECRETO:**

**Artículo Único.** Promúlgase a contar del 14 de septiembre de 2022, el “**Reglamento de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Discriminación de Género y la Violencia de Género**” de la Universidad Católica del Maule, cuyo ejemplar forma parte integrante del presente Decreto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE y PUBLÍQUESE.

TALCA, 02 SEP 2022



**CLAUDIO ROJAS MIÑO**  
Rector




**MYRIAM DÍAZ YÁÑEZ**  
Secretaria General



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

### TÍTULO I: ASPECTOS GENERALES

**Artículo 1º Objetivo:** El presente instrumento tiene como objetivo establecer las reglas a las que se sujetarán los procedimientos de investigación y sanción por conductas de acoso sexual, discriminación de género y violencia de género en la Universidad Católica del Maule. En virtud de lo dispuesto en la Ley N° 21.369 este procedimiento tiene carácter especial, por tanto, se aplicará a estas conductas con preferencia de cualquier otra normativa institucional, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 3º.

**Artículo 2º Prohibición del acoso sexual, la discriminación de género y la violencia de género:** El acoso sexual, la discriminación de género y la violencia de género atentan contra la dignidad de la persona humana, y, por tanto, son contrarios a los valores institucionales de la Universidad Católica del Maule. En virtud de ello, estas conductas están prohibidas para todos los integrantes de la comunidad universitaria.

**Artículo 3º Principios del Procedimiento:** El procedimiento regulado por este reglamento se sujetará a los principios del debido proceso, y respetará, en particular, los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas, prohibición de revictimización o victimización secundaria, y el resguardo de la perspectiva de género. Asimismo, el procedimiento debe garantizar el derecho de ambas partes a realizar alegaciones o descargos, y el derecho a aportar pruebas.

**Artículo 4º Ámbito de aplicación personal:** El presente reglamento será aplicable respecto de todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones académicas, de docencia, administración, investigación, vinculación o cualquier otra función relacionada con la Universidad Católica del Maule. Se exceptúan los hechos de acoso sexual laboral establecidos en el artículo 2º del Código del Trabajo que involucren a dos personas vinculadas con la institución en virtud de contratos de trabajo, situación en que se aplicarán las reglas señaladas en dicho cuerpo legal, sin perjuicio de poder optar a medidas de apoyo y acompañamiento señaladas en este reglamento.

**Artículo 5º Ámbito de aplicación espacial:** La potestad de la institución para investigar y sancionar estas conductas, se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la institución, o por personas señaladas en el artículo precedente, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente

si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Universidad Católica del Maule.

## TÍTULO II CONDUCTAS SANCIONABLES Y RÉGIMEN SANCIONATORIO

**Artículo 6º Conductas sancionables:** Se sancionarán las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, entendidas de la siguiente forma:

- a) **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.

Enmarcándose en la definición precedente, y sin que la enumeración sea taxativa, podrán constituir acoso sexual conductas tales como: envío de correos electrónicos, realización de llamadas telefónicas u otras formas de comunicación a través de las cuales se realicen requerimientos de carácter sexual; contacto físico innecesario y/o indeseado; gestos o comentarios lascivos; presiones para aceptar invitaciones a salir, o para tener contacto de carácter sexual; solicitud de favores de carácter sexual para obtener beneficios o para evitar perjuicios de carácter laboral y/o académico; extorsiones, amenazas u ofrecimientos de índole sexual.

- b) **Discriminación de Género:** toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género 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.

Enmarcándose en la definición precedente, y sin que la enumeración sea taxativa, podrán constituir discriminación de género conductas tales como: perjudicar las oportunidades de desarrollo laboral o educativo de una persona por razones de género, es decir, por su sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género; establecer diferencias entre las personas en la entrega de beneficios y oportunidades o en la participación en actividades laborales o educativas basadas en razones de género, sin justificación razonable; excluir, limitar o restringir la entrega de beneficios a una persona por razones de género, sin justificación razonable; y, en general, establecer distinciones, exclusiones o restricciones basadas en razones de

género en procesos de selección de personal, promoción y capacitación laboral, procesos de evaluación académica y laboral, y en otras actividades análogas sin justificación razonable.

- c) **Violencia de Género:** cualquier acción o conducta, basada en el sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género de una persona que le cause muerte, daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

Enmarcándose en la definición precedente, y sin que la enumeración sea taxativa, podrán constituir violencia de género conductas tales como: maltrato de carácter físico a través del uso de un objeto, arma o fuerza física incluyendo golpes, empujones y otras formas de agresión; maltrato psicológico a través de amenazas, hostigamiento, humillaciones, presión emocional, y comentarios sexistas o que reproduzcan estereotipos de género; maltrato de carácter sexual a través de actos lascivos, acoso sexual en el espacio público, abuso sexual, violación, y otras conductas que vulneren el derecho a la libertad sexual de la persona afectada. Asimismo, se incluyen entre las conductas constitutivas de violencia de género, las agresiones de carácter verbal y/o físico contra personas de la diversidad sexual que busquen castigar, ridiculizar, corregir o humillar a estas personas en virtud de su identidad de género, orientación sexual o expresión de género, así como los actos de homofobia, lesbofobia, bifobia o transfobia. Además, pueden ser conductas de violencia de género, manifestaciones de violencia digital como la captación y/o difusión no consentida de imágenes íntimas, la sextorsión, y otras formas de hostigamiento o agresión a través de medios digitales. En el marco de la definición de violencia de género señalada, se incluyen las conductas que ocurran en el contexto de relaciones sexo-afectivas.

**Artículo 7º Sanciones:** Para la determinar las sanciones que se aplicarán el/la Fiscal encargado de la investigación deberá calificar la gravedad de la conducta o conductas que se atribuyen a la persona denunciada y que fueron debidamente acreditadas, determinando si constituyen una falta leve, una falta grave o una falta muy grave. Al realizar esta calificación, el/la Fiscal deberá considerar la naturaleza y características de los hechos, la intensidad y duración de los efectos de la conducta o conductas en la víctima, si se trata de hechos reiterados, y si se cometieron diferentes conductas sancionadas.

- a) En el caso de los funcionarios/as del estamento administrativo, del estamento académico y de los prestadores de servicios las sanciones pueden ser:
- i. Falta leve: se sancionará con amonestación verbal o amonestación escrita.
  - ii. Falta grave: se sancionará con amonestación escrita o terminación del contrato de trabajo o de prestación de servicios.

- iii. Falta muy grave: se sancionará con la terminación del contrato de trabajo o de prestación de servicios.
- b) En el caso de los/las estudiantes las sanciones serán:
  - i. Falta leve: se sancionará con amonestación verbal o amonestación escrita.
  - ii. Falta grave: se sancionará con amonestación escrita o suspensión de la condición de estudiante.
  - iii. Falta muy grave: se sancionará con la pérdida definitiva de la condición de estudiante.

Una vez realizada la calificación, el/la Fiscal establecerá la sanción específica que se aplicará a la persona denunciada considerando las circunstancias agravantes o atenuantes que se acrediten en la investigación.

**Artículo 8º Circunstancias atenuantes y agravantes:** Se considerarán las siguientes circunstancias que pueden agravar o atenuar la responsabilidad de quienes cometan estos actos.

- a) Las circunstancias agravantes serán:
  - i. Obrar desde una posición de superioridad jerárquica.
  - ii. Cometer abuso de poder favoreciendo o perjudicando a la persona denunciante en evaluaciones académicas, y/o de rendimiento laboral.
  - iii. Haber sido sancionado previamente por la universidad en procedimientos disciplinarios que guarden relación con aspectos de convivencia universitaria.
  - iv. Haber obrado respecto de una persona con discapacidad, menor de edad, o aprovechando su situación de vulnerabilidad.
- b) Las circunstancias atenuantes serán:
  - i. Colaboración sustancial con el esclarecimiento de los hechos.
  - ii. Reparación diligente del mal causado o de las consecuencias que de éste se deriven.

**Artículo 9º Sanciones complementarias:** En conjunto con las sanciones señaladas precedentemente, se podrán establecer sanciones complementarias tales como la obligación de ser parte de programas de educación en materias de género y derechos humanos, suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, la imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios o a patrocinio institucional para la presentación de proyectos o fondos, la pérdida de distinciones honoríficas, inhabilitación para acceder a cargos de representación estudiantil o ayudantías, entre otras análogas.

**Artículo 10º Medidas reparatorias:** Sin perjuicio de las sanciones que se determinen en cada caso, se deberán establecer medidas de reparación a las víctimas que contribuyan a mitigar su afectación, y a corregir o remediar los efectos de estas conductas, junto con restaurar un

ambiente seguro y libre de estos hechos para la comunidad educativa. Se podrán establecer medidas tales como:

- a) La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado.
- b) La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas a la persona afectada.
- c) Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima de modo que ésta retome sus actividades de manera similar a su situación original.
- d) Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, la violencia o la discriminación de género.
- e) Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género en la institución, ya sea en relación con la persona denunciada en particular, o de modo preventivo general en universidad.

### TÍTULO III ÓRGANOS INTERVINIENTES

**Artículo 11º Órgano Investigador:** El Departamento de Investigación y Sanción de la Discriminación y la Violencia de Género llevará a cabo los procedimientos disciplinarios asociados a las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Este procedimiento será instruido por un/a abogado/a que será denominado Fiscal, que contará con la colaboración de un equipo psicosocial para la determinación de las medidas de protección, apoyo y acompañamiento, y reparación que se decreten en este procedimiento. Al iniciarse el procedimiento de investigación, el/la Fiscal designará como Actuario/a a un funcionario/a de este Departamento, quien apoyará sus labores y actuará como ministro de fe respecto de las actuaciones del procedimiento.

**Artículo 12º Órgano sancionador:** Una instancia colegiada especial denominada Comité de Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género (en adelante, Comité de Sanción) tendrá la función de emitir la resolución final respecto de los hechos investigados, determinando la sanción o absolución de la persona denunciada, así como de la apelación de dicha resolución, de acuerdo con los lineamientos que se entregarán en el Título IV este reglamento.

**Artículo 13º Constitución del Comité de Sanción:** El comité señalado en el artículo precedente será conformado por representantes del estamento académico, profesional-administrativo y estudiantil que permanecerán dos años en su función. Para la constitución de este órgano, el Departamento de Investigación y Sanción de la Discriminación y la Violencia de Género realizará una convocatoria abierta en la institución, a través de la cual se conformará una nómina de doce personas incluyendo cuatro representantes de cada estamento, quienes

deberán presentar formalmente sus antecedentes y cumplir con los requisitos que se establecerán en el artículo siguiente.

**Artículo 14º Requisitos para formar parte del Comité de Sanción:** Las personas que estén interesadas en representar a sus respectivos estamentos en el Comité de Sanción deben cumplir los siguientes requisitos:

- a) No haber sido sancionado por conductas de acoso sexual, discriminación de género y violencia de género, así como cualquier otro tipo de sanción disciplinaria de acuerdo con la normativa interna de la Universidad Católica del Maule.
- b) No registrar antecedentes penales asociados a cualquier delito, ni haber sido objeto de sanciones civiles, administrativas y de cualquier otra naturaleza por conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género fuera de la institución.
- c) Firmar una carta compromiso a través de la cual manifiesten su voluntad de cursar un programa de capacitación que realizará la Dirección de Equidad de Género y Diversidad sobre materias de género y derechos humanos, el que deberá incluir contenidos relacionados con el procedimiento establecido en el presente reglamento. Este programa de capacitación se realizará una vez conformada la nómina de representantes, y solo quienes lo completen estarán habilitados para participar en el Comité.
- d) Las personas interesadas en representar al estamento académico y al estamento profesional-administrativo deben contar con un año de antigüedad en la institución, y los/as estudiantes deben tener la calidad de alumno regular.
- e) Las personas que deseen representar al estamento académico deberán contar con una carta de patrocinio de su respectiva facultad, firmada por el/la Decano/a o una carta de respaldo firmada al menos por quince académicos/as que formen parte de la institución. Las personas que deseen representar al estamento profesional-administrativo deberán contar con una carta de patrocinio firmada por quien sea superior jerárquico de la unidad administrativa a la que pertenece o una carta de respaldo firmada al menos por quince miembros su estamento. Las personas que deseen representar al estamento estudiantil deben contar con una carta de patrocinio de su respectivo centro de estudiantes o una carta de respaldo firmada por quince estudiantes de la universidad. El Departamento de Investigación y Sanción de la Discriminación y la Violencia de Género entregará los formatos de las cartas señaladas al iniciar el proceso de convocatoria de este comité.

Sin perjuicio de los requisitos establecidos, las personas interesadas en representar a sus estamentos que cuenten con capacitación en materias de género y derechos humanos, deberán acompañar documentación que lo acredite.

**Artículo 15º . Criterios para conformar la nómina de representantes:** El Departamento de Investigación y Sanción de la Discriminación y la Violencia de Género recibirá los antecedentes de las personas interesadas en representar a sus respectivos estamentos, y establecerá la nómina definitiva de doce representantes, proceso en el que estará presente el/la Secretario/a General de la Universidad en calidad de ministro de fe, así como las personas que dicho Departamento determine para darle transparencia al acto.

Para realizar la conformación de la nómina se considerarán los siguientes criterios:

- a) Las personas que integren las nóminas deberán cumplir con los requisitos establecidos en el artículo precedente.
- b) Se deberá resguardar que cada estamento sea representado por igual número de hombres y mujeres.
- c) En caso de que las personas postulantes excedan el número de cupos disponibles se preferirá a las personas que cuenten con capacitación en materias de género y derechos humanos.
- d) En caso de que se deba decidir quién ocupará un cupo en la nómina entre dos o más personas que estén en igualdad de condiciones, se deberá dirimir a través de sorteo.

Las personas que no sean incorporadas en la nómina quedarán en calidad de suplentes en caso de que quede vacante algún cupo de un miembro titular, siempre que cumplan con los requisitos establecidos. La constitución del Comité de Sanción se formalizará a través de un decreto universitario.

**Artículo 16º Vacancia Integrantes del Comité de Sanción:** Las personas que integren el Comité de Sanción podrán renunciar a su participación en éste, entregando aviso con un mes de anticipación al Departamento de Investigación y Sanción de la Discriminación y la Violencia de Género. En caso de que se encuentre pendiente la resolución de un caso o una apelación en la que le haya correspondido participar deberán finalizar esta tarea.

Asimismo, los integrantes del citado comité cesarán en sus cargos cuando pierdan su vinculación con la Universidad por término del contrato de trabajo, jubilación, egreso académico, y otros motivos análogos. Una vez que quede vacante un cupo, el Departamento de Investigación y Sanción de la Discriminación y la Violencia de Género integrará a uno de los integrantes suplentes, o realizará una nueva convocatoria abierta si no cuenta con personas que puedan reemplazar al miembro titular.

**Artículo 17º Apoyo al Comité de Sanción:** El Departamento Jurídico de la institución y el Departamento de Investigación y Sanción de la Discriminación y la Violencia de Género entregarán apoyo y asesoría técnica al Comité de Sanción para el desarrollo de sus funciones.



## TÍTULO IV PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION Y SANCIÓN

**Artículo 18º . Denuncia:** La persona afectada por una conducta sancionada en este reglamento podrá interponer una denuncia ante el Departamento de Investigación y Sanción de la Discriminación y la Violencia de Género a través de los siguientes medios:

a) Presencial:

-Completando y entregando el formulario de denuncia en formato papel que estará en las dependencias del citado Departamento.

-Verbalmente ante el/la profesional encargada de recibir las denuncias quien levantará registro de su interposición con todos los antecedentes que correspondan.

b) Virtual:

-Completando el formulario de denuncia en el sitio web institucional establecido con ese fin.  
-Enviando los antecedentes al correo electrónico que se establecerá para la recepción de denuncias.

La denuncia debe contener la identificación de la persona denunciante y/o de la persona afectada por los hechos denunciados indicando nombre completo, RUN, teléfono, correo electrónico, y la unidad institucional en que se desempeña o carrera que estudia según corresponda; la identificación de la persona denunciada indicando la unidad institucional en que desempeña o carrera que estudia; y firma de la persona denunciante, si se realiza de manera presencial. Asimismo, la persona denunciante debe realizar un breve relato de los hechos que pueden ser constitutivos de acoso sexual, discriminación de género o violencia de género, indicando el día, hora y lugar en que ocurrieron, y podrá acompañar antecedentes que respalden su denuncia si contara con ellos. El correo electrónico que indicare al momento de presentar la denuncia será el medio a través del cual se realizarán las notificaciones del procedimiento. Los profesionales del Departamento de Investigación y Sanción de la Discriminación y la Violencia de Género brindarán orientación para la adecuada realización de la denuncia.

**Artículo 19º Recepción de la denuncia** Una vez recibida la denuncia se enviará un comprobante de recepción a la persona denunciante a través del correo electrónico que determine como medio de notificación. Asimismo, se abrirá un expediente investigativo al que se le asignará un rol correlativo, por año.

**Artículo 20º Aspectos formales de la investigación:** La Investigación se tramitará por escrito, foliada en letras y números, contendrá todas las declaraciones, actuaciones y diligencias del proceso en orden cronológico y existirá, además, respaldo digital de ellas.

**Artículo 21º Plazos y Notificaciones:** Los plazos indicados en el presente Reglamento se entenderán siempre como días laborales en la Universidad Católica del Maule. Cada interviniente en el presente procedimiento deberá señalar en su primera comparecencia un correo electrónico que será su medio de notificación de las gestiones y/o resoluciones que se dicten.

**Artículo 22º Prohibición de revictimización o victimización secundaria:** Los profesionales del Departamento de Investigación y Sanción de la Discriminación y Violencia de Género deberán evitar la exposición reiterada e injustificada de la persona denunciante y de las personas que presten testimonio a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de la investigación. Con dicho fin, se realizarán preferentemente entrevistas vídeograbadas, siempre y cuando sea autorizado por la persona que prestará la declaración. En todo caso, deberá quedar un registro escrito de todas las actuaciones que se realicen en el marco del procedimiento.

**Artículo 23º Garantía de Indemnidad:** Las personas denunciantes y testigos en el marco de este procedimiento no podrán ser objeto de represalias de ningún tipo. La vulneración de esta garantía será objeto de un procedimiento disciplinario de acuerdo con la normativa institucional vigente.

**Artículo 24º . Deber de Confidencialidad:** El Departamento de Investigación y Sanción de la Discriminación y Violencia de Género garantizará el tratamiento reservado del procedimiento, resguardando que no se entregue información a personas ajenas a éste. Con este fin, se establecerán espacios adecuados para la atención de las partes y para la realización de las diligencias probatorias, así como herramientas de registro de la información que permitan su debido resguardo. Toda persona que intervenga en el procedimiento, y divulgue por cualquier medio antecedentes del expediente investigativo o la identidad de las personas que forman parte de éste, incurrirá en falta grave y será objeto de un procedimiento disciplinario de acuerdo a la normativa institucional vigente.

**Artículo 25º . Denuncia de terceros:** Toda persona perteneciente a la comunidad universitaria que tenga conocimiento sobre hechos que puedan ser constitutivos de las conductas sancionadas en este reglamento podrá interponer una denuncia en el marco de este procedimiento. Sin perjuicio de ello, para iniciar el procedimiento de investigación y sanción, la denuncia deberá ser ratificada por la persona directamente afectada por dichas conductas.

**Artículo 26º . Desistimiento:** El desistimiento de la denuncia por parte de la víctima pondrá fin al procedimiento que se hubiera iniciado, a menos de que se trate de hechos calificados como graves por el Departamento de Investigación y Sanción de la Discriminación y la Violencia de Género. Este desistimiento no obsta a que el referido Departamento adopte en favor de la persona denunciante todas las medidas de apoyo y acompañamiento que se estimen pertinentes.

**Artículo 27º . Admisibilidad:** Dentro del plazo de tres días desde la recepción de la denuncia por parte del Departamento de Investigación y Sanción, el fiscal que se designe revisará los antecedentes y determinará si se ajusta a las materias establecidas en el reglamento, y si las personas involucradas son aquellas señaladas en el artículo 4º precedente. En caso de que la denuncia se ajuste a dichos requisitos se declarará admisible, y en el caso contrario, se entregará orientación a la persona denunciante y se derivará a las instancias correspondientes, resguardando evitar la victimización secundaria. Se deberá dejar registro en el expediente de la resolución que declara admisible la denuncia, o de las orientaciones y derivaciones que se realicen en caso de que se declare inadmisibile.

**Artículo 28º Hechos constitutivos de delito:** Si los hechos denunciados pudiesen ser constitutivos de delito se debe entregar a la persona afectada toda la orientación necesaria para que pueda ejercer su derecho a denunciar, dejando registro de su voluntad de iniciar o no un procedimiento ante la justicia ordinaria, y derivando a instancias donde pueda obtener apoyo jurídico. Sin perjuicio de lo señalado, se respetará el deber de denuncia que tiene la institución en virtud del artículo 175 del Código Procesal Penal. La existencia de un proceso penal no inhibe que se continúe con el procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento, a fin de establecer las responsabilidades universitarias que correspondan.

**Artículo 29º Medidas de Protección:** Dentro del plazo de diez días desde la interposición de la denuncia el/la Fiscal dictará medidas para cautelar la integridad y seguridad de la persona denunciante y/o para resguardar los fines del procedimiento. Para la determinación de las medidas de protección el/la Fiscal considerará la opinión del equipo psicosocial y las necesidades de la persona denunciante. En caso de que exista un peligro inminente para la vida o integridad de la persona denunciante o de cualquier otro integrante de la comunidad universitaria se deben tomar medidas en el más breve plazo posible.

Las medidas de protección dictadas por el/la Fiscal deben ser notificadas a la persona denunciante y a la unidad administrativa o académica a la que le corresponda su implementación. La persona denunciada será notificada de la dictación de las medidas cautelares que generen efectos en su situación laboral, estudiantil, o en su prestación de servicios.

**Artículo 30º . Catálogo de medidas de protección:** Las medidas de protección podrán ser, entre otras, las siguientes:

- a) Suspensión de funciones de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género.
- b) Inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, respecto de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género.
- c) Prohibición de contacto entre las partes involucradas.
- d) La realización de adecuaciones laborales.
- e) Realización de adecuaciones curriculares.

f) Suspensión de la condición de estudiante de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género, en casos excepcionales y debidamente fundados.

**Artículo 31º Medidas de apoyo y acompañamiento:** Sin perjuicio de las medidas de protección precedentemente señaladas, el Departamento de Investigación y Sanción de la Discriminación y la Violencia de Género establecerá, según sea el caso, medidas que contemplen apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las víctimas y los miembros de la comunidad educativa afectados por los hechos denunciados, para lo cual puede establecer coordinaciones con unidades internas, instituciones públicas o prestadores privados. En mérito de lo señalado, se establecerán mecanismos de apoyo, tales como:

- a) Proporcionar oportunamente información clara y completa sobre los posibles cursos de acción frente o lo ocurrido, incluida la denuncia ante la justicia en aquellos casos que constituyan faltas o delitos.
- b) Proveer el acceso de la víctima a servicios enfocados en el restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales, mediante la atención de especialistas en dichas áreas.
- c) Entregar a la víctima acceso a una adecuada asesoría jurídica, que le permita conocer y defender sus derechos.
- d) Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención para las víctimas y la comunidad educativa afectada dentro de la universidad.

**Artículo 32º Coordinación para la implementación de medidas:** Para la adecuada implementación de las medidas de protección y de las medidas de apoyo y acompañamiento, el Departamento de Investigación y Sanción se coordinará con las diferentes unidades institucionales. En caso de funcionarios/as del estamento académico y profesional-administrativo la coordinación se realizará prioritariamente con la Dirección de Gestión de Personas, y en el caso de los estudiantes, con la Dirección General Estudiantil y/o las respectivas Direcciones de Escuela. Todas las unidades institucionales deberán prestar el apoyo necesario para la implementación de las medidas de protección, en los plazos que establece este reglamento.

**Artículo 33º Etapa indagatoria:** El procedimiento de investigación contará con una etapa indagatoria que tendrá una duración de quince días desde la fecha de la declaración de admisibilidad de la denuncia, periodo en el que se podrán decretar todas las diligencias que sean necesarias para el esclarecimiento de los hechos. En el marco de estas diligencias se podrá citar a cualquier persona vinculada a la Universidad para que preste declaración, y se podrá solicitar documentación u otro tipo de información que pudiese aportar a la investigación a cualquier unidad institucional, la que deberá ser entregada en el plazo de dos días contados desde el requerimiento respectivo. La comparecencia de las personas citadas y la entrega de la documentación solicitada será obligatoria, bajo los apercibimientos que podrá determinar el/la Fiscal en cada caso.

**Artículo 34º Acceso a información sobre el procedimiento de investigación:** El expediente de investigación se mantendrá en reserva hasta el cierre de la etapa indagatoria y solo podrá ser conocido por la persona denunciante y la persona denunciada una vez que se formulen y notifiquen los cargos a la persona denunciada. Sin perjuicio de ello, tanto denunciante como denunciado/a podrán solicitar al/la Fiscal información general respecto del estado de la investigación, quien deberá entregarla resguardando el adecuado avance y desarrollo de la investigación y sus fines. Una vez notificados los cargos, las partes podrán solicitar acceso a todas las piezas de investigación, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley N° 19.628.

**Artículo 35º Cierre de la etapa indagatoria:** Una vez concluida esta etapa, el/la Fiscal tendrá un plazo de cinco días para formular cargos a la persona denunciada o establecer su sobreseimiento, si procediera. De la resolución que establece el sobreseimiento, la persona denunciante podrá reponer, por escrito, entregando nuevos antecedentes dentro del plazo de cinco días. El Fiscal resolverá la reposición dentro de cinco días desde su interposición.

**Artículo 36º Descargos:** La persona denunciada será notificada de los cargos y dispondrá de un plazo de cinco días para presentar sus descargos por escrito, acompañando los antecedentes documentales que estime pertinentes.

**Artículo 37º Etapa probatoria:** Una vez formulados los descargos por la parte denunciada, o habiendo transcurrido el plazo sin hacerlo, el/la Fiscal abrirá un término probatorio de diez días, notificando a ambas partes, para que éstas puedan ofrecer pruebas que permitan acreditar sus dichos, que se sumarán a los antecedentes o elementos probatorios acompañados en la denuncia, en la etapa indagatoria o en la formulación de descargos.

**Artículo 38º Informe Final del/la Fiscal:** Una vez vencido el término probatorio, el Fiscal tendrá un plazo de cinco días para emitir un informe donde propondrá la sanción o absolución de la persona denunciada, dando cuenta de los antecedentes de hecho y argumentos de derecho que fundamenten su propuesta considerando los antecedentes acompañados por las partes y la prueba rendida. La prueba será analizada según las reglas de la sana crítica. En caso de que se proponga sancionar a la persona denunciada el /la Fiscal señalará la sanción específica y las circunstancias atenuantes y agravantes consideradas en la decisión, las sanciones complementarias que estime procedentes, y las medidas reparatorias para la víctima.

**Artículo 39º Etapa Resolutiva:** Para la resolución de los casos investigados se formará una sala integrada por tres miembros del Comité de Sanción que se denominará Sala Resolutiva. En caso de presentarse apelación respecto de dicha decisión, se formará una sala integrada por seis representantes del Comité de Sanción que se denominará Sala de Apelación. No podrán participar en la Sala de Apelación, quienes hayan integrado la Sala Resolutiva.

**Artículo 40º . Designación de la Sala Resolutiva del Comité de Sanción:** El día siguiente a la evacuación de su informe final, el/la Fiscal designará a tres integrantes del Comité de Sanción que conformarán la Sala Resolutiva que emitirá la resolución del caso en tramitación. Esta

designación se hará a través de sorteo, cautelando que exista un representante de cada estamento, que esté conformada por hombres y mujeres, y que se distribuya equitativamente la carga de casos entre los integrantes del Comité. Esta designación será notificada por correo electrónico a las personas seleccionadas el mismo día del sorteo. Los integrantes de la Sala Resolutiva deberán firmar una declaración jurada a través de la cual se obligan a mantener los antecedentes del procedimiento en estricta reserva, y bajo el apercibimiento de ser sancionados de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24°.

**Artículo 41º Inhabilidades:** Las personas seleccionadas por sorteo para integrar la Sala Resolutiva podrán declararse inhábiles para formar parte de este procedimiento, en virtud de las siguientes causales de implicancia:

- a) Tener la calidad de persona denunciante o persona denunciada en el respectivo procedimiento.
- b) Tener relación jerárquica directa con la persona denunciante o con la persona denunciada.
- c) Tener relación de matrimonio, unión civil, parentesco por consanguinidad hasta tercer grado o por afinidad hasta el segundo grado con la persona denunciante o con la persona denunciada.
- d) Presentar cualquier otra razón o circunstancia justificada que le reste imparcialidad.

Asimismo, estas causales de inhabilidad podrán ser invocadas tanto por la persona denunciante como por la persona denunciada para recusar a una de las personas seleccionadas para integrar la Sala Resolutiva.

La solicitud de inhabilidad en caso de implicancia o recusación deberá presentarse por escrito en el plazo de tres días contados desde la notificación de la designación. El Fiscal resolverá acoger o desestimar la solicitud en el plazo de tres días desde su presentación.

**Artículo 42º Resolución final:** La Sala Resolutiva deberá sesionar con la participación de sus tres integrantes para determinar si corresponde confirmar o desestimar la propuesta de sanción o absolución señalada en el informe final del/la Fiscal, resolución que deberá ser fundada. La Sala nombrará entre sus integrantes a una persona encargada de presidir la instancia y otra persona encargada de redactar la resolución.

En caso de que se decida modificar la propuesta realizada por el fiscal deberá señalar fundada y detalladamente los argumentos que justifican su decisión. Esta resolución final deberá ser emitida dentro del plazo de diez días desde la designación de la sala, o de la resolución respecto de las inhabilidades en caso de que hayan sido solicitadas.

**Artículo 43º Apelación:** La resolución final de la Sala Resolutiva será apelable, por escrito, señalando los argumentos que sustentan su interposición, dentro del plazo de cinco días desde su dictación

**Artículo 44º Designación de la Sala de Apelación del Comité de Sanción:** El día siguiente a la presentación de la apelación el/la Fiscal designará a seis integrantes del Comité de Sanción que conformarán la Sala de Apelación que decidirá si acoge o no este recurso. La designación

se hará a través de sorteo, incluyendo dos representantes de cada estamento, y cautelando que exista una participación equilibrada de hombres y mujeres en la sala. Se podrán alegar inhabilidades de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41°. Los integrantes de la Sala de Apelación deberán firmar una declaración jurada a través de la cual se obligan a mantener los antecedentes del procedimiento en estricta reserva, y bajo el apercibimiento de ser sancionados de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24°.

**Artículo 45º Resolución de la Apelación:** La Sala de Apelación deberá sesionar con la participación de sus seis integrantes para determinar si corresponde acoger o desestimar la apelación, fundamentando su resolución. La Sala nombrará entre sus integrantes a una persona encargada de presidir la instancia y otra persona encargada de redactar la resolución. El Presidente/a de Sala tendrá la atribución de dirimir a través de su voto cuando exista empate entre los integrantes respecto de la decisión que se tomará.

En caso de que decida acoger la apelación deberá señalar fundada y detalladamente los argumentos que justifican su decisión. Esta resolución final deberá ser emitida dentro del plazo de diez días desde la designación de la sala, o de la resolución respecto de las inhabilidades en caso de que hayan sido solicitadas. Esta resolución no será objeto de ningún recurso posterior, y no podrá ser revisada por ninguna autoridad unipersonal o colegiada de la Institución

**Artículo 46º Uso malicioso de la denuncia.** La persona absuelta en el marco de este procedimiento, puede solicitar que se realice una investigación sumaria contra la persona denunciante, de acuerdo con la normativa interna, para que se determine si se realizó un uso malicioso de este procedimiento para perjudicar a la persona denunciada.

**Artículo 47º Interpretación:** Para interpretar las normas contenidas en el presente reglamento se considerará especialmente la Política de Equidad de Género y Diversidad de la institución, la interpretación judicial y administrativa de la Ley N° 21.369 y de otras leyes que hagan referencia a las materias que regula, y a las normas de interpretación contenidas en el artículo 20 y 21 del Código Civil.

**Artículo 48º Obligación de incorporar la normativa en contratos y convenios:** En virtud de lo señalado en el artículo 3° de la Ley N° 21.369, la normativa institucional en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género será incorporada expresamente en los contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación y en cualquier otro instrumento celebrado por la Universidad Católica del Maule. Asimismo, se deben realizar los ajustes que se estimen pertinentes en la normativa interna para la aplicación del presente reglamento.