



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERVANTES
Secretaría General

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA N° 03/2024

Aprueba Modificación Procedimiento para La Investigación y Sanción por Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género de la Universidad Miguel de Cervantes.

VISTOS:

1. Las atribuciones que me confieren los artículos 25° del Estatuto de la Corporación Universidad Miguel de Cervantes y 2° del Reglamento Orgánico de la Universidad.
2. El Acuerdo del Consejo Académico de la UMC

RESUELVO:

Apruébese Modificación del **Procedimiento para La Investigación y Sanción por Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género**, cuyo texto se anexa a la presente Resolución de Rectoría.

Comuníquese, publíquese y archívese.
Santiago, 26 de julio de 2024



VERÓNICA PEÑALOZA CONCHA
Secretaria General



MARIGEN HORNKOHL VENEGAS
Rectora



**PROCEDIMIENTO PARA LA
INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR ACOSO
SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACION DE
GENERO**

UMC - INST - 35

**PROCEDIMIENTO
PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR ACOSO SEXUAL,
VIOLENCIA Y DISCRIMINACION DE GÉNERO**

Versión	Autor	Propone para	Fecha	Revisores	Fecha	Aprobó	Fecha
1	FO	Utilización	Agosto 22	SG	Agosto 22	VRCVM	Agosto 22
2	FO	Utilización	Marzo 24	SG	Julio 24	VRCVM	Julio 24

	PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GENERO	UMC - INST - 35
---	---	------------------------

PRESENTACIÓN

La Universidad Miguel de Cervantes, promueve espacios educativos y laborales en los que se respeten los derechos de todos(as) los(as) integrantes de su comunidad, de esta manera, resguarda la integridad de las personas. Por tanto, todo acto que contravenga lo antes señalado, es contrario a los valores y principios de convivencia universitaria que defiende esta institución.

Inspirada en una concepción humanista y cristiana, la UMC tiene un claro compromiso con los principios éticos en el accionar personal y colectivo, asimismo, la solidaridad, el respeto por los demás y el reconocimiento de la dignidad humana, constituyen una forma de comprensión del valor de la persona, que la comunidad universitaria asume con responsabilidad en todas sus actividades.

Es en este marco, que la Universidad Miguel de Cervantes ha elaborado el presente Procedimiento dirigido a toda la comunidad universitaria, el que ofrece las herramientas para Denunciar, Investigar, sancionar, proteger y colaborar en la búsqueda de reparación de las víctimas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.

I. ASPECTOS GENERALES

1) OBJETIVO

El propósito de este procedimiento, es unificar criterios respecto a la forma de enfrentar una Investigación por Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, considerando principalmente las reglas del debido proceso, y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el Reglamento de Estudios de Pregrado, el Código de Ética y Buena Convivencia, el Protocolo de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género en Contextos Universitarios, todos de la UMC, y la Ley 21.369 que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior.

2) DEFINICIONES PREVIAS

Las conductas que se denunciarán, investigarán y sancionarán de acuerdo al presente procedimiento son las Siguietes;

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".

	PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACION DE GENERO	UMC - INST - 35
---	---	------------------------

Violencia de Género: Es aquella acción o conducta violenta, ejercida contra una persona, en que la causa sea su género o sexo, que atente su derecho a la vida, o que dañe su salud física, sexual o psicológica.

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”.

- 3) **CATALOGO DE CONDUCTAS** (Las sanciones se determinarán considerando la gravedad y reiteración de la conducta. La enumeración de conductas no es taxativa)

Conductas de Acoso Sexual

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que va desde manoseos hasta intento de violación o violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

Conductas consideradas de Discriminación de Género

- Impedir la participación de una persona, en condiciones equitativas, en asociaciones o agrupaciones a causa de su género.
- Negar o condicionar el acceso a actividades con motivo de su género
- Dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo de personas con motivo de su género
- Tratar a una persona de manera desigual a causa de su género

Conductas consideradas Violencia de Género

- Intimidar o Amenazar con causar daño físico a una persona con motivo de su género
- Insultar o criticar maliciosamente a una persona con motivo de su género o someterla a abuso verbal con la intención de provocar algún daño.

	PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GENERO	UMC - INST - 35
---	---	------------------------

4) UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Existirá una Unidad de Investigación a cargo de la Secretaría General de la Universidad, la que participará en la elaboración y modificación de los procedimientos.

La unidad de Investigación, se encargará de realizar las Indagaciones por denuncias de Acoso Sexual, Discriminación y Violencia de Género, y gozará de independencia, a fin de que realicen sus funciones con total objetividad e imparcialidad.

La Unidad estará compuesta por personas que desarrollan diversas funciones dentro de la Universidad, priorizando en su caso, las relativas a la investigación por Acoso Sexual, Discriminación y Violencia de Género. Estas personas se encuentran capacitadas en Derechos Humanos, perspectiva de género y procedimiento de investigaciones sumarias.

La Secretaría General, previo a la designación de Investigador y Actuario, verificará la existencia de imparcialidad para el ejercicio de las funciones que se encomendarán.

No obstante, los miembros de la Unidad de Investigación, podrán recusarse de cumplir con la Indagación encomendada, en el plazo de 2 días hábiles contados desde la notificación de la Resolución que los designa, sólo en casos debidamente fundados.

Los motivos de recusación serán los referentes a parentesco o jerarquía laboral con los involucrados en la denuncia.

II. PROCEDIMIENTO

Las investigaciones contempladas en este procedimiento especial, se sujetarán a las normas del debido proceso, y a los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y no revictimización.

Este procedimiento será aplicable a las denuncias por Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género que afecten a cualquier miembro de la Comunidad Universitaria (académicos, estudiantes de pregrado, posgrado, postítulos, profesionales y administrativos) con las diferencias que en cada caso se enunciarán.

Corresponderá a la Secretaría General de la Universidad la tuición y supervisión de las investigaciones sumarias que se instruyan de acuerdo a este Procedimiento.

El Proceso consta de 3 etapas, Denuncia, Investigación y Sentencia.

En el caso de que los hechos sean constitutivos de delito, la Secretaría General, en forma previa o durante la Investigación, citará a la presunta víctima y le sugerirá poner los antecedentes y hacer la denuncia correspondiente ante las autoridades competentes (Carabineros de Chile, PDI, Tribunales de Justicia, Ministerio Público).

	PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACION DE GENERO	UMC - INST - 35
---	---	------------------------

III. PROCESO

1) Etapa de Denuncia

El proceso se inicia por denuncia.

La acción de denuncia puede ser incoada por la víctima o por cualquier miembro de la comunidad universitaria que tenga información seria, antecedentes, conocimiento y/o pruebas de que se ha producido un hecho que podría constituir acoso sexual, violencia o discriminación de género.

La denuncia presentada por un tercero, requerirá siempre la ratificación de la presunta víctima.

La Secretaría General, realizará un examen previo de la denuncia, para determinar si los hechos denunciados son constitutivos de Acoso Sexual, Violencia o Discriminación de Género.

La decisión de no investigar, será comunicada a la parte denunciante, la que tendrá un plazo de 2 días para apelar de la decisión, si no apela, la denuncia será archivada.

Si por el contrario, la Secretaría General considera que los hechos son constitutivos de Acoso Sexual, Violencia o Discriminación de Género, ordenará que se inicie la investigación Sumaria mediante Resolución, designando en el documento, al investigador y actuario que llevarán a cabo la investigación, y la indicación del plazo definido para llevarla a cabo.

La denuncia que tenga a un estudiante como víctima o acosador deberá ser presentada a la Dirección de la Carrera, a la Vicerrectoría Académica o directamente ante la Secretaría General de la UMC.

La denuncia cuya víctima sea un trabajador, deberá ser presentada ante la Secretaria General de la UMC.

Para efectuar la denuncia se debe llenar un formulario especialmente diseñado para tales efectos (ver formato en Anexo), el cual debe ser entregado para su tramitación con todos los datos allí indicados, y una descripción de los hechos que motivan la denuncia.

Todas las denuncias serán ingresadas y se les dará un número de orden (ya sea que se ordene o no Investigación Sumaria).

En Secretaría General se llevará un archivo especial y reservado con copia de las denuncias recibidas, cuyo acceso será restringido a fin de evitar su divulgación. En caso de que alguno de los intervinientes no cumpliera con el tratamiento reservado de la denuncia o piezas del expediente, se iniciará investigación sumaria.

2) Etapa de Investigación

El Investigador tendrá un plazo de treinta y cinco días hábiles para llevar a cabo su cometido. Plazo que sólo podrá ser extendido por la Secretaría General, por 5 días, a petición fundada.

	PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACION DE GENERO	UMC - INST - 35
---	---	------------------------

a. Investigación Sumaria

La Investigación de los hechos, la determinación de su gravedad, la sanción que corresponda, y las circunstancias en que ocurrieron, se establecerán de conformidad al procedimiento respectivo, de acuerdo a la condición que tengan los involucrados dentro de la comunidad universitaria (estudiantes, trabajadores, académicos, etc.), los que están regulados en:

- Título IX del Reglamento de Pregrado
- Título XVII del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad del Personal de la UMC
- Código del Trabajo

Cualquier miembro de la Unidad de Investigación, podrá ser nominado como Investigador o Actuario en una Investigación Sumaria, tarea que deberá ser aceptada como parte de las funciones encomendadas por la UMC.

La Investigación, tendrá carácter de reservada, y se evitará en lo posible la exposición reiterada e injustificada del o de la denunciante, para lo cual podrán realizarse entrevistas videograbadas.

Asimismo, cuándo la seguridad lo aconseje el (la) Investigador(a), fundadamente solicitará por escrito a Secretaría General, mantener en reserva el nombre de los testigos.

b. Formación del expediente

b.1 El (la) Actuario(a), abrirá un expediente el que contendrá el detalle cronológico de todas las actuaciones realizadas desde el inicio de la Investigación:

- Denuncia
- Resolución que ordena la Investigación Sumaria
- Copia de los mail de notificación (firmadas por el investigador y actuario)
- Actas con las declaraciones recibidas de las partes
- Informe de las medidas de protección dictadas
- Acta con declaración de testigos (si los hubiere); y
- Pruebas aportadas por las partes
- Notificación de Cargos
- Descargos
- Informe del Investigador

b.2 Una vez entregado el expediente a Secretaría General, se continuará con la agregación de los siguientes documentos:

- Resolución con la sentencia
- Copia de la notificación
- Acta del hecho de haberse solicitado acceso al expediente y la fecha en que se llevó a cabo
- Recursos presentados

	PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACION DE GENERO	UMC - INST - 35
---	---	------------------------

- Fecha de la celebración de la Junta Directiva que revisó el recurso.
- Resolución del recurso

Cada documento incorporado al expediente, deberá ser **debidamente foliado en orden cronológico**. Lo anterior permitirá asegurar la integridad de la carpeta investigativa y la referencia a las piezas de la misma.

c. Notificaciones

Todas las notificaciones que se señalan en el presente Procedimiento y otras que se estimaren pertinentes durante el desarrollo de la Investigación, serán realizadas **exclusivamente al email institucional**.

De esta actuación, se deberá dejar constancia en la carpeta investigativa, con firma del investigador y el actuario.

Cuando se trate de la notificación al denunciado, se deberá indicar que puede aportar los medios de prueba que estime pertinentes durante toda la investigación.

Las notificaciones que contengan citación a declarar, deberán constar en la carpeta investigativa antecediendo a la transcripción de la declaración.

d. Medidas de Protección

En caso de que la Investigación o la gravedad de los hechos denunciados lo ameriten, la Secretaría General, previa consulta al denunciante o afectado, podrá adoptar alguna de las medidas de protección contempladas en el Artículo 61° del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad del Personal de la UMC y en el Protocolo de Prevención y Apoyo a Víctimas de Acoso Sexual, y cualquier otra medida de índole administrativa que se estime pertinente, como las siguientes, sin que esta enumeración sea taxativa:

1. La separación de espacios.
2. Prohibición de contacto entre las partes involucradas durante el procedimiento de investigación y sanción.
3. Adecuaciones laborales
4. Adecuaciones curriculares o de programación académica
5. La suspensión temporal de la docencia, o de la asistencia a clases, en su caso, mientras dure la investigación. Si se suspende el ejercicio de la docencia, la Dirección d la Escuela deberá resolver el reemplazo del docente por el tiempo correspondiente, y, en el caso del estudiante, no se computarán las inasistencias en el cálculo del porcentaje de asistencia.
6. Cualquier otra que determine la Secretaría General, de acuerdo a las evidencias que se tengan a la vista.

e. Medidas de Reparación

Son aquellas que están dirigidas a mitigar los impactos del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en las víctimas o personas afectadas, y que orienten a la institución para evitar la repetición de estas conductas.



**PROCEDIMIENTO PARA LA
INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR ACOSO
SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACION DE
GENERO**

UMC - INST - 35

Se consideran Medidas de Reparación, entre otras

1. La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado;
2. La entrega de disculpas privadas o públicas;
3. 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;
4. Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género, en la Institución.
5. Apoyo psicológico, profesional, social y jurídico, entre otros.

f. Declaraciones

Las declaraciones deben ser tomadas bajo juramento o promesa de decir la verdad, y, deben ser firmadas por el declarante, el investigador y el actuario luego de ser transcritas desde la grabación.

Al finalizar la transcripción de cada declaración, se debe identificar e indicar en la misma, la localización del archivo digital.

Por lo anterior, las piezas grabadas o videograbadas se mantendrán en un archivo digital.

g. Plazos

Todos los plazos a que se refiere este procedimiento son de días hábiles. No se considerarán días hábiles los sábados, domingos, festivos y los feriados académicos

Para el caso en que los involucrados sean trabajadores de la Universidad, se aplicarán los plazos prescritos en el Título IV del Código del Trabajo y en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, esto es, 20 días contados desde el inicio de la investigación.

h. Formulación de Cargos

Concluida la Investigación, el investigador tendrá un plazo de 5 días para formular cargos. Notificará al denunciado los cargos y lo citará para dentro de 2 días a una audiencia de descargos.

i. Audiencia de descargos

En esta audiencia, el denunciado podrá responder los cargos y presentar pruebas que apoyen su contestación.

j. Cierre de la Investigación e Informe del Investigador

Formulados los cargos y cumplida la audiencia o el plazo para su realización, se cerrará la investigación y el Investigador tendrá un plazo de 5 días para enviar a Secretaría General el Informe que contenga la relación de los hechos, una descripción de las diligencias realizadas, la valoración de las pruebas presentadas, las declaraciones recibidas, las conclusiones, y, la sugerencia de sanción propuesta.

En el Informe, además de valorar e incluir las pruebas en el expediente, el Investigador y el Actuario, dejarán establecida aquellas circunstancias que puedan

	PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACION DE GENERO	UMC - INST - 35
---	---	------------------------

atenuar o agravar la responsabilidad de quienes cometan los actos investigados.

Son Circunstancias Atenuantes:

- Haber presentado medidas de carácter reparatorio como:
El reconocimiento voluntario de la conducta incorrecta, y/o
Ofrecer de manera espontánea reparar el daño producido.
- No haber incurrido con anterioridad en incumplimiento de estas normas
- La ausencia de intencionalidad.
- La intachable conducta anterior

Son Circunstancias Agravantes:

- La premeditación.
- La reiteración.
- La publicidad manifiesta y/o jactancia de la realización de las conductas sancionadas.
- Abuso de superioridad de cualquier tipo
- Utilizar su posición para amedrentar a la víctima o a los testigos durante la investigación
- La situación de vulnerabilidad de la víctima (transitoria o permanente)

3) Etapa de Sentencia

Una vez concluida la Investigación Sumaria, la Secretaría General, recibirá el Informe del Investigador, junto al expediente. Teniendo a la vista el expediente, dictará Sentencia, mediante Resolución fundada y proporcional a las evidencias proporcionadas.

Dentro de los **veinte** días hábiles siguientes de recibido el Informe de la Investigación, ordenará la notificación de su resolución a los(as) afectados(as)

En el caso de que el denunciado sea trabajador de la Universidad, y resulte sancionado, dicho Informe se remitirá a la Inspección del Trabajo, según lo prescribe el Código del Trabajo y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Se dejará constancia de la fecha de la notificación de la sentencia dictada (resolución) mediante incorporación de la copia en la carpeta investigativa, a fin de contabilizar el plazo para la presentación de Recursos.

3.1) Acceso al expediente:

Una vez terminada la etapa de Investigación y notificada la sentencia, tanto el denunciante como al denunciado podrán solicitar acceso a la carpeta investigativa a fin de preparar el recurso pertinente. Esta solicitud deberá ser escrita.

	PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACION DE GENERO	UMC - INST - 35
---	---	------------------------

Del acceso a la carpeta investigativa se dejará constancia en el expediente, expresando tanto la fecha, como el nombre de la persona que hizo uso de esta facultad. Asimismo, se dejará constancia si se entregó copia del expediente y la fecha.

3.2) Sanciones aplicables

Atendida la gravedad de los hechos y la existencia de circunstancias agravantes o atenuantes, las sanciones a aplicar serán las siguientes:

A) Para el caso en que el infractor sea un Estudiante, se aplicará alguna de las sanciones prescritas en el Título IX del Reglamento de Pregrado:

- Amonestación Verbal;
- Amonestación Escrita;
- La imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios
- La pérdida de distinciones honoríficas
- Pérdida o suspensión de Beneficios económicos otorgadas por la UMC
- Medidas alternativas de reparación del hecho o conducta que dio origen a la investigación, determinadas en su caso por el/la Secretario/a General.
- Suspensión de sus derechos universitarios, hasta por un semestre académico
- Cancelación de la matrícula por expulsión.

B) Para el caso en que la sanción se aplique a un Trabajador, corresponderá una de las sanciones contempladas en el Código del Trabajo y en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad del Personal de la UMC:

- Amonestación verbal;
- Amonestación escrita;
- Descuento de hasta un 25% de la remuneración diaria;
- Suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones
- La remoción en el cargo o suspensión definitiva de la jerarquía otorgada
- Término anticipado al contrato de prestación de servicios por incumplimiento de las obligaciones emanadas del mismo en caso de existir.
- Término de Contrato de trabajo sin derecho a indemnización (Art 160 N° 1, letra b) del Código del Trabajo).

Todas las sanciones aplicadas, se registrarán en la Ficha de Estudiante o del Trabajador (según sea el caso)

3.3) Recursos

Se podrá hacer uso del recurso de reposición sólo respecto a sentencias que apliquen:

- Amonestación Verbal,
- Amonestación Escrita,
- imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios,
- La pérdida de distinciones honoríficas, y
- El Descuento de hasta un 25% de la remuneración diaria.

Las sentencias serán apelables cuando determinen:

	PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACION DE GENERO	UMC - INST - 35
---	---	------------------------

- La cancelación de la matrícula en el caso de los estudiantes, o
- El término de contrato en el caso de los funcionarios (administrativos o docentes.)

El Recurso de reposición, se deberá interponer ante la Secretaría General, y el Recurso de Apelación se interpondrá ante el Rector de la Universidad.

Los recursos deberán presentarse por escrito y con expresión clara de sus fundamentos.

El Recurso de Reposición tendrá un plazo de 3 días hábiles desde la fecha de notificación de la sentencia.

El Recurso de Apelación, tendrá un plazo de 5 días hábiles desde la fecha de notificación de la sentencia.

La apelación será conocida y resuelta por la Junta Directiva de la Universidad, en la sesión siguiente de presentada la apelación, y corresponderá al Rector hacer la presentación de la totalidad del proceso llevado a cabo con motivo de la investigación sumaria.

