



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE LA SANTISIMA CONCEPCION
SECRETARIA GENERAL**

DECRETO DE RECTORÍA N°182/2022

**PROMULGA POLÍTICA INTEGRAL CONTRA ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA
CONCEPCIÓN**

VISTO:

1. Lo establecido en la Ley N°21.369 que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior, publicada en el Diario Oficial de 15 de septiembre de 2021;
2. El Decreto de Rectoría N°177/2022 que promulga el acuerdo adoptado por el H. Consejo Superior en Sesión Extraordinaria N°5 de fecha 8 de septiembre de 2022, que aprueba las normas disciplinarias del Modelo de Investigación y Sanción, y el Decreto de Rectoría N°179/2022 que promulga el texto íntegro del mismo Modelo;
3. El Decreto de Rectoría N°181/2022 que promulga el acuerdo del H Consejo Superior que aprobó la Política de Género de la Universidad;
4. El trabajo participativo y paritario efectuado por la comunidad universitaria a través de reuniones, reflexiones, charlas y otras actividades desarrolladas por diversos estamentos, facultades, direcciones y unidades de la Universidad;
5. Lo informado por la Secretaria General de la Universidad;
6. Las atribuciones que me confiere el artículo 37 de los Estatutos Generales de la Universidad.

DECRETO:

PRIMERO:

Promulga la Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género de la Universidad Católica de la Santísima Concepción que incluye el Modelo de Prevención y el Modelo de Investigación y Sanción, establecidos conforme las normas de la Ley 21.369, cuyo texto auténtico es el que se transcribe a continuación:

**POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA
CONCEPCIÓN**

I. INTRODUCCIÓN

La Universidad Católica de la Santísima Concepción (UCSC) en concordancia con sus principios y valores comenzó un proceso de implementación de la Ley 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, el cual se concreta con la puesta en vigencia de la Ley el 15 de septiembre de 2022.

El propósito de esta ley es promover, en cada Institución de Educación Superior, la instalación de políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, así como también, proteger y reparar a las víctimas.



UNIVERSIDAD CATOLICA DE LA SANTISIMA CONCEPCION SECRETARIA GENERAL

Para cumplir con este objetivo, la Universidad actualizó y generó políticas institucionales, reglamentos, normas y protocolos que están dirigidas a generar ambientes seguros para todas las personas que componen o se relacionan con la comunidad UCSC con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

El presente documento presenta la Política Integral UCSC que está basada en el modelo de prevención y el modelo de investigación y sanción que permitirá prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la Universidad.

II. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS

La Universidad Católica de la Santísima Concepción, reconociendo las disposiciones legales y los desafíos propios de la vida universitaria, considerando además fundamental efectuar una revisión de los documentos que dan cuenta de la Doctrina Social de la Iglesia y el Magisterio de la Iglesia sobre la condición o cuestión social de la mujer, así como otros documentos pontificios; además de normas legislativas nacionales como la Ley 21.120 que reconoce y da protección al derecho de identidad de género, y la Ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación arbitraria; trabaja en este documento la Política Integral y el Modelo de Prevención y de Investigación y Sanción con sustento en la Ley 21.369 “que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior”, y la normativa institucional, como la Política de Convivencia y Prevención de la Violencia UCSC, promulgada mediante Decreto Rectoría N°44/2018, el Protocolo de Actuación frente a denuncias de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación Arbitraria, promulgado mediante Decreto de Rectoría 59/2019 y la creación del Comité Género UCSC, Decreto Rectoría N°60/2019, entre otros.

Por su parte, la UCSC, animada desde la riqueza de la antropología cristiana, se funda en principios que configuran el quehacer institucional. Estos principios observan los fines propios de una institución universitaria, en cuya actividad se reconoce la invariable vocación de servicio al bien común¹ y la promoción de la dignidad de la persona humana² en toda su integridad. Es así como la afirmación de una igual e inalienable dignidad de la persona humana, reconocida por la Universidad Católica de la Santísima Concepción en su cuarto principio³, instituye la igualdad de derechos fundamentales para cada miembro de la sociedad y la universidad; a la vez que hace solícita la necesidad de trabajar colaborativamente para conformar espacios que en la promoción integral de la persona, permitan a cada integrante a la luz de nuestros principios, dar razón en la comunidad de espacios de respeto e incentivo del bien personal y común, propiciando la Universidad de esta forma, una cultura institucional basada en el diálogo, la fraternidad, la solidaridad, la libertad que busca el bien y el cuidado de los unos a los otros.

Una comunidad que se comprende a sí misma desde el diálogo, la escucha atenta y el encuentro, se instala desde el respeto a la persona humana a la acogida de la diversidad, encarnando así el permanente llamado de la Iglesia, que en la comprensión de cada tiempo y con el objetivo de suscitar la justicia, la equidad y enriquecer la comprensión de los desafíos de la sociedad contemporánea; el Magisterio profundiza y acentúa en la concreta

¹ Universidad Católica de la Santísima Concepción. *Declaración de Principios y Estatutos Generales*, versión 2018. Cap. I, A. 6.

² “La Universidad Católica persigue sus propios objetivos también mediante el esfuerzo de formar una comunidad auténticamente humana, animada por el espíritu de Cristo”. *Ex Corde Ecclesiae*, N° 21.

³ “El cuarto principio de nuestro sello identitario está en el centro de nuestra vida universitaria, se trata del reconocimiento y respeto por la dignidad humana”.



UNIVERSIDAD CATOLICA DE LA SANTISIMA CONCEPCION SECRETARIA GENERAL

necesidad de reconocer los derechos sociales, económicos, políticos y culturales de las mujeres, buscando en dicha constatación y sensibilización, que cada miembro de la sociedad establezca decididamente, caminos para una plena igualdad de derechos en materia de género.

Considerando lo anterior, la UCSC incorpora transversalmente una Política de Género que conducirá el quehacer institucional en todos sus ámbitos. Esta política se adhiere, además, a la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

III. IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 21.369 EN LA UCSC

Para la implementación de la Ley 21.369, la Universidad Católica de la Santísima Concepción conformó una Comisión oficializada por Resolución de Prorectoría N°2/2022. La Comisión está integrada por las personas que representan a los organismos y unidades de la Universidad en forma paritaria como se señala a continuación:

Estamento	Nombre
Prorectoría	Ana Narváez Dinamarca
AGA, Integrante	Fernando Fuente-Alba Cariola
DAE, Encargada de Inclusión y Género	Amanda Sanhueza Ramos
OMBUDS	Norma Ingrid Pradenas León
DGP, Director de Gestión de Personal	Fernando Macaya Melo,
Comité Género, Presidenta	Lorena Gerli Candia,
Comité Sello, Integrante	Javier Espinoza San Juan
Comité de Integridad, Integrante	Eugenio Hernández Aliste
FEUCSC, Presidenta interina	Javiera Bustos Norambuena
Sindicato, Integrante	Francisco Rivera Soto
Agrupación de Secretarías, Integrante	Lucía Rojo Salas
Representante IT, Director	Jorge Villablanca Mouesca

El trabajo de la Comisión estuvo enfocado a diagnosticar los diferentes tipos de relaciones humanas que podrían conducir a un posible riesgo de acoso sexual, violencia o discriminación de género y también se analizaron las formas de prevención. Esto se realizó en los diversos ámbitos del quehacer universitario: docencia, investigación, infraestructura, aspectos laborales, relación con personal externo.

El propósito de la ley es promover en cada Institución de Educación Superior, la instalación de políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, así como también, proteger y reparar a las víctimas. Para cumplir con este objetivo, las políticas institucionales y sus correspondientes acciones, deben ir dirigidas a generar ambientes seguros para todas las personas que componen y/o se relacionan con comunidades de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual. En este contexto se elaboró un plan de difusión que contempló una primera etapa de socialización de la implementación de la Ley. Se realizaron charlas explicativas de la relevancia y alcances de la ley. Esta actividad fue realizada por el equipo de la Secretaría General. En una segunda etapa se realizaron talleres con estudiantes, académicos y administrativos con el fin de obtener información de su percepción de riesgos en el quehacer académico.



UNIVERSIDAD CATOLICA DE LA SANTISIMA CONCEPCION SECRETARIA GENERAL

En este contexto, se diseñaron distintas estrategias dirigidas a generar mecanismos de participación para toda la comunidad universitaria, brindándoles en forma igualitaria, la oportunidad de colaborar de manera directa en la elaboración de un Modelo de Prevención en el contexto universitario.

La metodología para recoger, analizar y sistematizar la información proporcionada por los distintos estamentos de la UCSC se basó en una “Matriz de Riesgos y Formas de Prevención”, diseñada por la Comisión para el Modelo de Prevención, la cual buscó identificar los siguientes aspectos:

1. Espacios y contextos dentro del ámbito universitario que son susceptibles de generar situaciones de acoso, violencia y discriminación de género.
2. Tipos de violencia de género que se podrían manifestar en dichos espacios.
3. Acciones concretas que contribuyan a prevenir la violencia de género en la UCSC, considerando aspectos de infraestructura y estrategias de difusión necesarias.

Estos tres componentes principales de la matriz fueron trabajados de acuerdo con las diferentes interacciones sociales que se desarrollan entre las personas que componen la comunidad UCSC, según el rol que cumplen dentro de la Institución, resultando las siguientes interrelaciones:

Entre pares

Estudiante/Estudiante
Personal Académico / Personal Académico
Personal Administrativo / Personal Administrativo

Entre estamentos

Estudiantes / Personal Académico
Estudiantes / Personal Administrativo
Personal Académico / Personal Administrativo

Para desarrollar esta “Matriz de Riesgos y Formas de Prevención”, recogiendo los aportes de toda la comunidad UCSC, se diseñó una modalidad de “Taller Participativo”, aplicado a todos los estamentos de la Universidad, con una estructura estándar que comprendió una primera etapa de información, en la cual se expusieron los principales antecedentes y aspectos que abarca la ley 21.369; el trabajo que ha realizado la Universidad en esta materia y los distintos mecanismos que buscarán la consolidación de políticas institucionales eficaces y representativas.

En una segunda etapa, momento central del taller, se invitó a todas y todos los participantes a reflexionar y expresar sus opiniones en un contexto de discusión grupal, facilitada por un miembro de la Comisión y teniendo como ejercicio guía, el desarrollo de la matriz de riesgos.

Los asistentes a cada jornada fueron capaces de identificar distintos espacios y contextos en los cuales se podrían generar situaciones de vulneración, relacionadas con el acoso sexual, violencia y/o discriminación de género. Una vez identificado el escenario, caracterizaron los posibles riesgos asociados a dichos espacios de interacción y sugirieron distintas estrategias de prevención. El desarrollo de este ejercicio se aplicó para la interacción social entre pares y entre distintos estamentos, buscando que cada persona analizara, desde el rol que cumple en la Institución, diversas situaciones en las cuales podría experimentar o presenciar alguna manifestación de violencia de género.



UNIVERSIDAD CATOLICA DE LA SANTISIMA CONCEPCION SECRETARIA GENERAL

De esta manera y bajo la modalidad antes descrita, se desarrollaron diversas jornadas para cada estamento de la UCSC.

Taller participativo con Personal Académico de la UCSC y el Instituto Tecnológico.

Para concretar la participación del cuerpo Académico de la UCSC, fueron convocadas todas las facultades de la Universidad, para ser representadas por un número sugerido de cuatro integrantes de sus respectivas dotaciones de académicas y académicos, resguardando el principio de paridad de género en su participación.

En consecuencia, el día 19 de agosto de 2022, se desarrolló una jornada presencial, que contó con la participación de 19 académicas y 25 académicos de la UCSC, haciendo un total de 44 miembros representantes de este estamento.

El desarrollo de la “Matriz de Riesgos y Formas de Prevención”, se llevó a cabo en 6 diferentes grupos de trabajo simultáneo, mediante el ejercicio de reflexión y discusión grupal. Al finalizar el encuentro, cada grupo expuso sus principales aportes a la matriz y conclusiones generales en relación a los temas abordados.

Utilizando el mismo formato de taller participativo, pero esta vez en modalidad virtual, el mismo día se reunieron 16 académicos y 9 académicas del Instituto Tecnológico de la UCSC. Los 25 representantes trabajaron en dos grupos, utilizando la herramienta de salas virtuales que ofrece la plataforma ZOOM, en las cuales contaron con el apoyo de una moderadora, quien fue orientando la discusión grupal y recogiendo los aportes de cada grupo.

Las principales conclusiones del cuerpo académico estuvieron relacionadas a fortalecer la comunicación efectiva entre colaboradores, regulando los canales de comunicación informales; coincidieron también en la necesidad de implementar protocolos claros para prevenir situaciones de abuso, violencia o discriminación de género en cualquier ámbito del quehacer académico, lo cual se puede lograr a través de estrategias sólidas de difusión y capacitación.

Taller participativo con Personal Administrativo de la UCSC. La convocatoria para el personal administrativo de la Universidad se realizó a través de los Directores y Directoras de cada unidad administrativa, quienes extendieron la invitación a cada uno de sus equipos, procurando una representación paritaria de sus colaboradores.

Fue así como, el 23 de agosto de 2022, se llevó a cabo un Taller Participativo presencial, al cual acudieron 25 funcionarias y 23 funcionarios administrativos, concretando la participación de 48 representantes de este estamento de la UCSC, quienes conformaron 7 grupos de trabajo, en los cuales tuvieron la oportunidad de exponer sus opiniones, debatir y reflexionar en torno a las temáticas y situaciones de violencia de género planteadas en la Matriz de Riesgos y Formas de Prevención.

Al igual que con el cuerpo académico, en la jornada alterna se concretó el taller en modalidad virtual para el personal administrativo del Instituto Tecnológico, al cual respondieron con 35 funcionarias y 29 funcionarios administrativos, pertenecientes a las cuatro sedes. Se formaron 4 grupos de trabajo, para que todos los participantes tuvieran la oportunidad de expresar sus opiniones y reflexionar en cada uno de sus grupos frente a sus pares.



UNIVERSIDAD CATOLICA DE LA SANTISIMA CONCEPCION SECRETARIA GENERAL

En los talleres con el estamento administrativo de la Universidad, las principales reflexiones estuvieron dirigidas a instaurar políticas de buen trato para todos los estamentos, lo cual consideran indispensable para el desarrollo de una sana convivencia en el contexto académico. También destacaron la necesidad de generar instancias de conversación para abordar temáticas de género, que otorguen la oportunidad de aclarar situaciones que se normalizan, pero que pueden afectar la integridad de una o más personas.

Taller participativo y stand interactivo con estudiantes UCSC. El 8 de julio se realizó el primer taller participativo con estudiantes de la UCSC, jornada marcada por una excelente disposición a colaborar y ser parte del proceso, así como la generación de múltiples e innovadoras propuestas para difundir las temáticas de género y erradicar el abuso sexual, violencia y discriminación de género en los espacios universitarios. En forma paralela, el Instituto Tecnológico UCSC, desarrolló el mismo formato de taller en cada una de sus sedes, reportando la participación total de 125 estudiantes.

Sin embargo, la dificultad para convocar a la comunidad estudiantil a participar de las jornadas en el formato “taller participativo” y, a la vez, recogiendo una propuesta emanada de los mismos estudiantes, se coordinó una modalidad alternativa para levantar la información requerida para consolidar la participación de todos los estamentos.

De esta forma, el 8 de septiembre de 2022, se realizó una intervención gráfica e interactiva en un punto estratégico del Campus San Andrés, donde las y los estudiantes pudieron apreciar gigantografías con imágenes que insinuaban de manera figurativa, distintas situaciones de violencia de género. El propósito fue irrumpir en el tránsito cotidiano de las y los estudiantes y generar alguna reacción que pudieran dejar plasmada de manera voluntaria. La instancia tuvo el objetivo complementario de difundir el proceso de implementación de la Ley 21.369, así como también, explicarles la importancia de generar los cambios necesarios para evitar situaciones de violencia de género. Por último, se les invitó a participar en la elaboración de las políticas institucionales enmarcadas en la ley, a través de una encuesta virtual a la cual podían acceder desde sus celulares. La jornada causó sorpresa y muestras de interés por parte del alumnado, quienes valoraron una instancia innovadora para abordar temáticas de género.

Taller participativo con guardias de seguridad y personal auxiliar de servicios.

Consecuentes con el compromiso de llevar a cabo este proceso en conjunto con toda la comunidad UCSC, el viernes 9 de septiembre de 2022, se invitó a los funcionarios auxiliares de servicios y de seguridad, a formar parte de este desafío institucional dirigido a establecer espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la UCSC. La estructura del taller fue la misma utilizada con los otros grupos, sin embargo, dada la naturaleza de las funciones de los asistentes a esta jornada, las reflexiones grupales se centraron en el relato de experiencias vinculadas a la violencia de género, de las cuales, en su mayoría, han sido testigos. Identificaron puntos críticos en cuanto a los espacios físicos donde se dan situaciones de riesgo con mayor frecuencia y contextos críticos en los cuales las y los estudiantes se exponen a un alto riesgo de violencia de género. En cuanto a las medidas de prevención, las principales propuestas estuvieron dirigidas a mejoras en infraestructura (iluminación y visibilidad de áreas verdes), evaluar horarios de circulación en el Campus, así como también la dotación de personal de seguridad en eventos masivos.

IV. DIAGNÓSTICO

Durante el año 2021 en la UCSC se realizaron dos estudios diagnósticos para establecer una línea base en temáticas de género. Uno de estos estudios estuvo a cargo de la Dirección de Apoyo a los Estudiantes (DAE), donde se realizó una encuesta a estudiantes de la



UNIVERSIDAD CATOLICA DE LA SANTISIMA CONCEPCION SECRETARIA GENERAL

Universidad en materia de género, acoso y discriminación arbitraria. Del mismo modo, el Comité Género junto a la Dirección de Investigación de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado a través del Proyecto 68-INES "Fortalecimiento del ecosistema de innovación basada en I+D y transferencia tecnológica de la UCSC", elaboró un diagnóstico de género en todos los niveles de la comunidad UCSC.

Dentro de los principales resultados se puede mencionar que toda la comunidad UCSC muestra disposición positiva para abordar los temas de género y abuso sexual en los espacios universitarios. Aspecto esencial para desarrollar acciones y políticas con niveles altos de éxito. También, es decidir que no existen diferencias significativas entre los distintos estamentos universitarios consultados respecto a la importancia de contar con una convivencia que respete la diversidad, que elimine los abusos sexuales y la discriminación por género.

No obstante, se detectó que hay determinados énfasis en la percepción sobre las expresiones de los temas de género dependiendo del estamento universitario. En el caso de los académicos, las relaciones laborales y la conciliación familiar son más visibles. Mientras que, entre los administrativos, las oportunidades, el salario, el trato y la discriminación tienen mayor fuerza y, por último, en el estamento estudiantes, la discriminación, las diferencias y la necesidad de contar con información son más recurrentes.

En el censo realizado a toda la comunidad UCSC el promedio de respuesta alcanzó el 19% y por estamentos, quienes más respondieron fue el estamento administrativo (42.55%) seguido del estamento académico (37.94%). En global la participación de mujeres (12%) supera sustancialmente a los varones (7%).

Se identifica que conceptos como Diversidad Sexual y Género sólo el estamento Académico supera el 50% en conocimiento en el tema. En el resto de las temáticas, para todos los estamentos, menos de la mitad cree estar "muy informado" o "suficiente informado". En el caso de los estamentos administrativos y estudiantes, sobre el 75% "no está lo suficientemente informado" sobre protocolos de actuación y mecanismos de denuncias frente al acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria.

De la encuesta realizada, sólo a los estudiantes se detectó que el 1% y 2% no ha oído hablar sobre acoso sexual y violencia de género, respectivamente, mientras que el 12% señaló que "no ha oído hablar" sobre discriminación arbitraria. También se identificó que, en algún momento de sus vidas, un 24.7% ha vivido la violencia de género, un 31.4% ha vivido el acoso sexual y un 24% ha vivido discriminación arbitraria, existiendo un mayor porcentaje de mujeres afectadas.

Con respecto al nivel de conocimiento en torno a estas temáticas, una cantidad significativa de estudiantes considera tener un conocimiento "medio" (43.8%) o "medio alto" (34.1%), aunque un 48.8% señaló no haber recibido formación específica. Además, un 37.7% de estudiantes dice que ha recibido formación específica fuera de la UCSC y, en menor medida, un 13.5% indica que ha recibido formación en algún curso o seminario organizado por nuestra casa de estudios.

De los hallazgos y conclusiones en los diagnósticos realizados se ve necesario fortalecer en la comunidad UCSC un enfoque integral, que incorpore de manera transversal la equidad de género y otros derechos humanos y colectivos. Se requiere una visión más integral de comprensión de las nuevas relaciones sociales y laborales, que puede ayudar a reducir brechas de género al interior de la universidad. Además, generar mecanismos que permitan



UNIVERSIDAD CATOLICA DE LA SANTISIMA CONCEPCION

SECRETARIA GENERAL

la conciliación entre el trabajo, la familia y la vida personal, complementando la ley laboral vigente.

El trabajo de la comisión también incorporó un análisis-diagnóstico de las relaciones entre personas, los riesgos asociados y los medios de prevención. En base a eso se utilizó una matriz relacional para determinar las variables antes mencionadas.

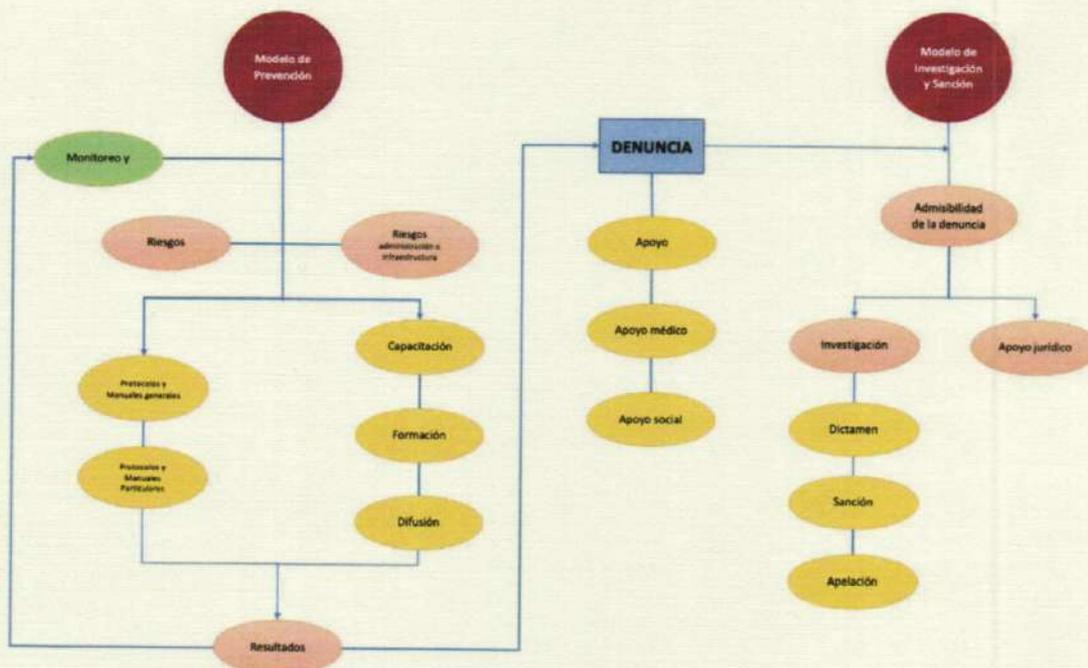
V. POLÍTICA DE GÉNERO

Los principios, consideraciones y otros se encuentran explicitados en el Decreto de Rectoría N°181/2022.

“La Política de Género de la Universidad Católica de la Santísima Concepción orienta y promueve, de manera transversal, mecanismos y acciones que permitan incorporar la perspectiva de género⁴ en todo el quehacer universitario, contribuyendo al desarrollo integral en equidad de condiciones y oportunidades de todas las personas que integran la Comunidad Universitaria. Asimismo, promueve la sana convivencia en la comunidad universitaria abordando la prevención, sanción y eliminación de todo acto de discriminación y violencia de género”

IV. MODELOS DE PREVENCIÓN, Y DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

La Universidad Católica de la Santísima Concepción implementa su estrategia para evitar y erradicar conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género a través de los modelos de (i) prevención, (ii) investigación y sanción. En el siguiente diagrama se muestra el flujo de los procesos que determinan los modelos y su interacción.



⁴ Perspectiva de género: herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre las personas se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE LA SANTISIMA CONCEPCION**
SECRETARIA GENERAL

Figura 1. Diagrama de flujo del Modelo de prevención y del Modelo de Investigación y Sanción

La Dirección de Género será la encargada de velar por la correcta aplicación de los modelos y establecer las estrategias y acciones necesarias apoyada por el Comité Género. La Dirección dependerá de la Rectoría y deberá articular su trabajo con la Secretaría General, Comité de Género, Comité de Integridad Académica, Comité Sello.



Figura 2. Diagrama relacional de la Dirección de Género

A. MODELO DE PREVENCIÓN

Las medidas, a nivel universitario, para enfrentar el acoso sexual, violencia y discriminación de género, están basadas en la intervención integral en todos los estamentos de la Comunidad UCSC. Esta intervención considera la capacitación, formación, difusión, y acuerdos comunitarios que permitan afrontar, sensibilizar y erradicar conductas discriminatorias y de violencia de género.

Las medidas de prevención estarán basadas en cuatro ejes prioritarios:

a) Monitoreo y diagnóstico

Con el fin de determinar brechas y estrategias para reducir y erradicar conductas discriminatorias y de violencia de género dentro de la comunidad UCSC se mantendrá un constante monitoreo de las acciones y se realizarán encuestas y diagnósticos permanentes.

El monitoreo contempla el catastro anual de indicadores que muestren las brechas y resultados de la aplicación del modelo de prevención. Los indicadores base por área se muestran a continuación:

Tabla 1. Indicadores base para el monitoreo del Modelo de Prevención.

Difusión	Capacitación	Formación	Inclusión de políticas, planes, protocolos y otros
- Número de estudiantes que participan en actividades de difusión.	- Número de capacitaciones por año según estamento. - Porcentaje de aprobación de	- Número de programas de cursos de formación teológica-filosófica actualizados en	- Porcentaje de asistentes a las inducciones institucionales por estamento (estudiantes -



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE LA SANTISIMA CONCEPCION
SECRETARIA GENERAL**

<ul style="list-style-type: none">- Número de actividades de difusión realizadas por semestre por los centros de estudiantes.- Número de funcionarios que participan en actividades de difusión.	capacitaciones según estamento.	<ul style="list-style-type: none">áreas de derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género.- Número de estudiantes que cursan cursos INS.	<ul style="list-style-type: none">PINVU- y funcionarios).- Porcentaje de contratos actualizados de acuerdo a Ley 21.369.- Porcentaje de actualización antecedentes de funcionarios.
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Los indicadores base podrán ser complementados con indicadores específicos de acuerdo a la progresión de la implementación de la Ley en las diferentes áreas del quehacer institucional.

La Dirección de Género deberá realizar encuestas, cada 2 años, que permitan realizar un diagnóstico donde se identifiquen actividades, procesos o interacciones, regulares o esporádicas que puedan generar riesgos de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la comunidad UCSC.

El diagnóstico base, para el primer año de puesta en marcha de la Ley, estará basado en lo indicado en el punto IV de este documento.

b) Conjunto ordenado de medidas para prevenir los riesgos de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Matriz de prevención de riesgos relacionales: todas las relaciones entre personas deben ser establecidas para elaborar una matriz relacional-riesgo que permita reconocer posibles riesgos, además de generar medidas de prevención y protocolos. Esto se realizará tanto a nivel general, para toda la comunidad UCSC, como en forma particular por cada Facultad, Dirección y/o Unidad Académica, según la naturaleza del trabajo.

A continuación, se muestran las matrices relacionales base. A partir de ellas la Dirección de Género deberá actualizarlas considerando las brechas en los ámbitos que explicita la Ley 21.369.



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE LA SANTISIMA CONCEPCION**
SECRETARIA GENERAL

Tabla 2. Matriz relacional: Estudiante-Estudiante

Relaciones humanas	Contextos y espacios susceptibles de generar situaciones de acoso, violencia y discriminación de género	Riesgos asociados	Formas de prevención
ESTUDIANTES / ESTUDIANTES	<ul style="list-style-type: none"> - Clases presenciales (aulas). - Formación de grupos de trabajo. - Interacción en Redes Sociales (RRSS). - Actividades extracurriculares (académicas y personales). - Espacios comunitarios en el campus (casino, áreas verdes, cafeterías). - Reuniones en domicilios o fuera del campus (trabajos y estudios grupales). - Congresos, conferencias, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - Situaciones de discriminación en la formación de grupos de trabajo. - Discriminación y exclusión de estudiantes. - Cyber bullying. - Cyber acoso. - "Funas" (desprestigio y/o acusaciones por RRSS, fotografías sin consentimiento, etc.). - Consumo de alcohol y/o drogas en contexto de celebraciones, que puedan derivar en abusos, discriminación o cualquier situación violenta. 	<ul style="list-style-type: none"> - Generar instancias informativas y de capacitación para administrativos, orientadas a promover el buen trato y prevención de situaciones de acoso, violencia y/o discriminación de género en su interacción con estudiantes. - Difundir a todos los estamentos, los mecanismos y protocolos de denuncias, investigación y sanciones.



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE LA SANTISIMA CONCEPCION**
SECRETARIA GENERAL

Tabla 3. Matriz relacional: Estudiante-Académico

Relaciones humanas	Contextos y espacios susceptibles de generar situaciones de acoso, violencia y discriminación de género	Riesgos asociados	Formas de prevención
ESTUDIANTES / ACADÉMICOS	<ul style="list-style-type: none"> - Salidas a terreno. - Clases presenciales (aulas, laboratorios, etc.) - Interacción en casinos. - Horarios de consulta académica. - Entrevistas, resolución de conflictos, ayudantías, proyectos de tesis, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - Abuso de poder por parte de académicos. - Tratos discriminatorios. - Comentarios sexistas o que atenten contra la dignidad de cualquier persona. - Acercamiento físico inadecuado y no consentido. - Docentes que no validen situaciones de vulneración; no activen protocolos pertinentes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitaciones para docentes en el ámbito pedagógico. (Académicos sin formación adecuada para interactuar con estudiantes). - Exigencia de certificado de antecedentes y de inhabilidad para trabajar con menores de edad. - Establecer protocolos que eviten reuniones a solas entre docentes y estudiantes. - Difundir a todos los estamentos, los mecanismos y protocolos de denuncias, investigación y sanciones.



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE LA SANTISIMA CONCEPCION**
SECRETARIA GENERAL

Tabla 4. Matriz relacional: Estudiante-Administrativo

Relaciones humanas	Contextos y espacios susceptibles de generar situaciones de acoso, violencia y discriminación de género	Riesgos asociados	Formas de prevención
ESTUDIANTES / ADMINISTRATIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - No existen muchas instancias de interacción. - En trámites administrativos específicos. - Gestión de servicios para estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Uso incorrecto de pronombres o nombre social. - Tratos discriminatorios. - Comentarios sexistas o que atenten contra la dignidad de cualquier persona. - Funcionarios que no validen situaciones de vulneración; no activen protocolos pertinentes o no acojan denuncias de manera correcta. - Revictimización. 	<ul style="list-style-type: none"> - Exigencia de certificado de antecedentes y de inhabilidad para trabajar con menores de edad. - Difundir a todos los estamentos, los mecanismos y protocolos de denuncias, investigación y sanciones.



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE LA SANTISIMA CONCEPCION**
SECRETARIA GENERAL

Tabla 5. Matriz relacional: Académico-Académico

Relaciones humanas	Contextos y espacios susceptibles de generar situaciones de acoso, violencia y discriminación de género	Riesgos asociados	Formas de prevención
ACADÉMICO / ACADÉMICO	<ul style="list-style-type: none"> - Oficinas - Salas de reuniones. - Reuniones virtuales. - Congresos. - Redes Sociales. - Espacios comunes (cafeterías, casinos, baños, etc.) - Estacionamientos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Exceso de confianza - Lenguaje inapropiado - Acoso sexual. - Invasión de la vida privada. - Discriminación de género. - Acusaciones infundadas. - Comentarios con doble sentido. - Malas interpretaciones que distorsionan el mensaje original. 	<ul style="list-style-type: none"> - Difusión efectiva y eficiente de las políticas implementadas y mecanismos de denuncias. - Capacitaciones periódicas en buen trato, modos de convivencia y nuevas definiciones de género. - Protocolos de Buenas prácticas relacionadas a temáticas de género. - Regular uso de medios de comunicación (WhatsApp). - Oficinas con puertas de vidrio o ventanas amplias.



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE LA SANTISIMA CONCEPCION**
SECRETARIA GENERAL

Tabla 6. Matriz relacional: Académico-Administrativo

Relaciones humanas	Contextos y espacios susceptibles de generar situaciones de acoso, violencia y discriminación de género	Riesgos asociados	Formas de prevención
ACADÉMICO / ADMINISTRATIVO	<ul style="list-style-type: none"> - Salas de reuniones. - Oficinas. - Correos electrónicos. - Redes Sociales. - Celebraciones institucionales. - Áreas comunes (cafeterías, casino, estacionamientos) 	<ul style="list-style-type: none"> - Discriminación de género. - Abuso de poder. - Malos tratos. - Lenguaje inapropiado. - Contacto físico inapropiado o sin consentimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Oficinas semi transparentes. - Protocolos claros de buen trato. - Socialización de protocolos de denuncias. - Campañas de difusión y capacitaciones permanentes en buenas prácticas y temáticas de género. - Canales de comunicación formal.



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE LA SANTISIMA CONCEPCION**
SECRETARIA GENERAL

Tabla 7. Matriz relacional: Administrativo-Administrativo

Relaciones humanas	Contextos y espacios susceptibles de generar situaciones de acoso, violencia y discriminación de género	Riesgos asociados	Formas de prevención
ADMINISTRATIVO / ADMINISTRATIVO	<ul style="list-style-type: none"> - Oficinas. - Estacionamientos. - Baños. - Áreas comunes (pasillos, comedores, cafetería, etc.) - Plataforma ZOOM. - WhatsApp. - Otras Redes Sociales. - Contexto de reuniones. - Relaciones de jerarquía (contexto) 	<ul style="list-style-type: none"> - Acoso sexual/laboral. - Vulneración física y/o psicológica. - Difamación por denuncias falsas. - Discriminación de género. - Violencia verbal. - Brecha salarial entre hombres y mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitaciones en temáticas de género, asistencia legal y psicológica. - Difusión efectiva de los canales de denuncias. - Establecer protocolos claros de normas de convivencia laboral. - Mejorar espacios físicos de trabajo (ampliaciones, iluminación, paneles transparentes, calefacción, etc.) - Promover el Sello valórico de la Universidad.

Matriz de prevención de riesgos en espacio, infraestructura y procesos administrativos: se debe mantener una constante evaluación de espacios e infraestructura y aspectos administrativos que permita detectar zonas y procesos de riesgosos, y a partir de ello tomar acciones oportunas para su mejoramiento y prevención. Esta evaluación se realizará anualmente tanto a nivel general, para toda la comunidad UCSC, como en forma particular por cada Facultad, Dirección y/o Unidad Académica, según la naturaleza del trabajo.

A continuación, se muestran la matriz base, a partir de la cual la Dirección de Género deberá actualizarlas considerando las brechas en los ámbitos de acoso sexual, violencia y discriminación de género.



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE LA SANTISIMA CONCEPCION**
SECRETARIA GENERAL

Tabla 8. Matriz infraestructura, espacios y procesos administrativos

Contextos y espacios susceptibles de generar situaciones de acoso, violencia y discriminación de género	Formas de prevención
<ul style="list-style-type: none">- Zonas con baja iluminación en el Campus, tanto en edificios como zonas comunes (áreas verdes).- Oficinas sin visión externa (zonas vidriadas).- Cámaras de vigilancia en lugares poco concurridos.- Vigilancia y seguridad 24 hrs.	<ul style="list-style-type: none">- Oficinas semi vidriadas y/o con atención a puertas abiertas.- Oficinas destinadas a entrevistas entre docentes y estudiantes, que permitan privacidad, pero en un espacio seguro. También aplica para entrevistas con personal administrativo (Paredes y/o puertas vidriadas, etc.).- Mejorar la dotación de guardias y sus implementos de seguridad.- Espacios físicos que promuevan la sana convivencia y el trabajo en equipos (mesas grupales, logias, etc.).- Poner a disposición de la comunidad universitaria espacios para expresiones artísticas, que promuevan valores de respeto y ayuden a posicionar las temáticas de género a todos los niveles (murales, lienzos, debates al aire libre, exposiciones, tocatas, etc.).- Mejorar la iluminación en campus y sedes.- Pestillos en puertas de baños y vestidores.- Cámaras en la pasarela.

Las **denuncias** de acoso sexual, violencia y discriminación de género activarán el protocolo de denuncia, con lo cual se dará apoyo psicológico, médico y social si fueran requeridos, y acompañamiento en la denuncia. Las denuncias de cualquier persona de la comunidad UCSC (estudiantes, personal académico, personal administrativo, colaboradores u otros) serán recibidas por la Dirección de Género, la que estará encargada de gestionar la denuncia ante la Secretaría General. Esta última instancia activa y aplica el Modelo de Investigación y Sanción. A continuación, se muestra el proceso que conlleva una denuncia:

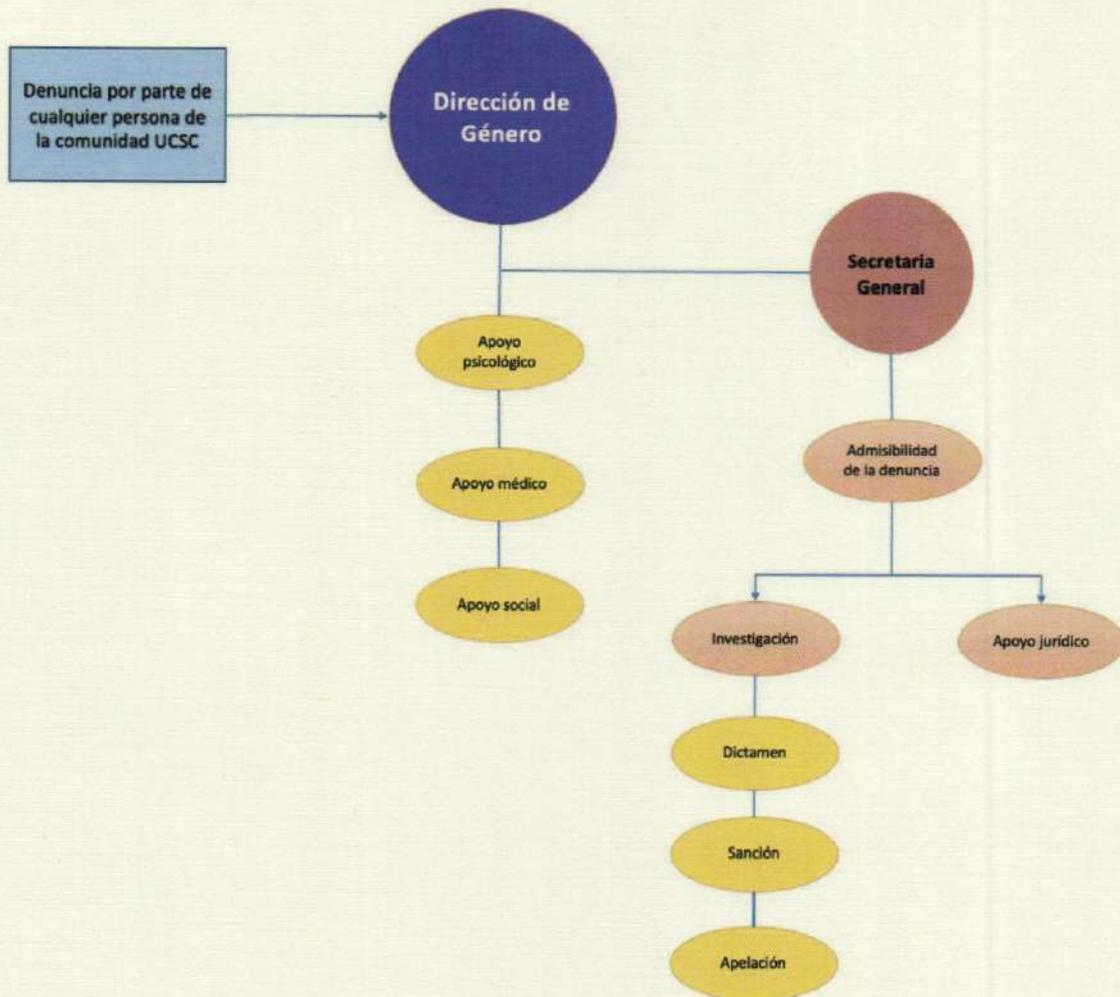


Figura 3. Diagrama del proceso de una denuncia por acoso sexual, violencia y discriminación de género

La capacitación, formación y difusión son fundamentales para erradicar las conductas discriminatorias y violencia de género. A partir de esto, el modelo de prevención presenta estrategias y actividades según lo que se muestra a continuación.

c) Actividades y campañas permanentes: difusión para la prevención

Cada año se establecerá un plan de difusión que estará coordinado con la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE) y la Dirección de Gestión de Personal (DGE), esto con el fin de llegar a toda la comunidad UCSC y de acuerdo con las características y particularidades de cada estamento.

El plan comunicacional y de difusión estará basado en diferentes formas de comunicación, como son: videos, infogramas, ferias informativas, afiches, charlas, entre otros.

d) Desarrollo de programas de capacitación: capacitación para la prevención



UNIVERSIDAD CATOLICA DE LA SANTISIMA CONCEPCION SECRETARIA GENERAL

La capacitación, parte fundamental para prevenir el acoso sexual, violencia y discriminación de género, será incluida en las capacitaciones anuales impartidas a todo el personal de la UCSC por la Dirección de Gestión de Personal (DGP). De igual forma, los estudiantes recibirán capacitación en derechos humanos, violencia y discriminación de género a través del Programa de Inducción a la Vida Universitaria (PINVU), a cargo de la Dirección de Docencia. Por otra parte, la Dirección de Género deberá generar un plan de capacitación en coordinación con la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE).

En específico, anualmente se deberá asegurar la capacitación certificada de toda la comunidad UCSC, es decir, funcionarios, estudiantes, colaboradores y prestadores de servicio externo.

Para el primer año de vigencia del modelo de prevención, se capacitará en forma asincrónica a toda la comunidad. Esto a través de un video que estará disponible en la intranet de la Universidad. Luego, la Dirección de Género deberá realizar la planificación coordinada de capacitación con las direcciones antes mencionadas.

e) Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes curriculares: formación para la prevención

La formación curricular en contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, serán incluidos en los contenidos en la formación general de los planes curriculares. Esto se realizará por etapas.

Primera etapa: contempla la actualización de los programas de estudio de los cursos de formación teológica y filosófica a cargo de la Facultad de Estudios Teológicos y Filosofía.

Segunda Etapa: creación de cursos integración de saberes (INS) que permitan formar en los temas que indica la Ley 21.369.

Tercera etapa: determinar la necesidad de realizar innovación curricular para incluir contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en la formación general de los planes de estudio.

f) Inclusión de políticas, planes, protocolos y reglamentos a nivel institucional

La implementación de la Ley 21.369, contempla la actualización periódica de normativa, políticas, protocolos y reglamentos que regulen y tiendan a erradicar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Los protocolos y manuales generales que se implementarán en el primer año de vigencia de la Ley 21.369 son:

- Prevención hechos de violencia de género, violencia y discriminación de género, en la relación con estudiantes.
- Manual de buenos tratos y equidad de género
- Manual de lenguaje inclusivo no sexista.

La Dirección de Género debe proponer, si lo estima necesario, normativa, políticas, protocolos y reglamentos complementarios o específicos que regulen y tiendan a erradicar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la UCSC.



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE LA SANTISIMA CONCEPCION
SECRETARIA GENERAL**

B. MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, Y DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA CONCEPCIÓN

El modelo de investigación y sanción es aplicado una vez que se genera una denuncia, ver figura 3, la cual da paso al análisis de la elegibilidad de la denuncia. A partir de éste se realizan las siguientes acciones según corresponda:

- (i) procedimiento especial de investigación,
- (ii) apoyo jurídico.

La unidad encargada de aplicar el Modelo de Investigación y Sanción será la Secretaría General de la Universidad en base a las denuncias recibidas por la Dirección de Género.

El **Decreto de Rectoría N°179/2022** contiene el Modelo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género, y de Protección y Reparación de la UCSC, el que estará disponible a través de los canales oficiales de la Universidad y se transcribe a continuación:

TÍTULO I: NORMAS GENERALES

Artículo 1: Objetivo

El Modelo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, y de Protección y Reparación de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, establece normas y procedimientos para regular las acciones y conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, con el propósito de adoptar las medidas necesarias para proporcionar una solución a los casos que se denuncien en el ámbito de la propia institución. Todo esto, sobre la base de la misión y principios de la Universidad y sin perjuicio de que las personas afectadas puedan ejercer las acciones judiciales que correspondan en conformidad a la ley.

Este Modelo forma parte de la Política Integral de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género de la Universidad, orientada a prevenir, investigar, sancionar, y erradicar estas conductas, y proteger y reparar a las víctimas, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género para todas las personas que se relacionen en la comunidad universitaria con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

Artículo 2: Alcance del Modelo

La Universidad tiene la potestad de investigar y sancionar cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, la violencia y la discriminación de género, que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la propia institución o por personas vinculadas a ella, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si estas acciones o conductas afectan el buen desenvolvimiento de sus fines y propósitos.

Lo dispuesto en este Modelo, es sin perjuicio de aquellas acciones de carácter penal, administrativo, laboral o civil que pudieran ser procedentes.

Artículo 3: Ámbito de aplicación

Este Modelo regula los actos o conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, cometidas por cualquier miembro de la comunidad universitaria, colaborador/a o prestador/a de servicio externo en contra de cualquier otro integrante de esta, colaborador/a o prestador/a de servicio externo y viceversa, tales como:



UNIVERSIDAD CATOLICA DE LA SANTISIMA CONCEPCION SECRETARIA GENERAL

- a. Funcionarios/as administrativos/as, académicos/as o colaboradores de la Universidad Católica de la Santísima Concepción en contra de los/las estudiantes de pregrado, postgrado y formación continua de la misma;
- b. Colaboradores de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, en contra de otro/a colaborador/a o en contra de funcionarios/as administrativos/as o académicos/as de la misma, o viceversa;
- c. Estudiantes de pregrado, postgrado o formación continua de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, en contra de otro/a estudiante de pregrado, postgrado, formación continua o en contra de un/a funcionario/a administrativo/a, académico/a o colaborador/a de la Universidad;
- d. Funcionarios/as administrativos/as, académicos/as, colaboradores o estudiantes de pregrado, postgrado o formación continua de la Universidad Católica de la Santísima Concepción en contra de un/a prestador/a de servicios externo/a de la Universidad o viceversa.

Artículo 4: Definiciones

Para efectos de este Modelo, se entiende por:

1.- Acoso sexual: Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal o 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.

El acoso sexual es contrario a la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal y la igualdad de derechos y prohibición de discriminación arbitraria.

No constituirán acoso sexual, las relaciones consentidas; sin embargo, este consentimiento no puede inferirse de la falta de resistencia de la presunta víctima.

Tampoco constituirán acoso sexual algunos comportamientos que pueden ser considerados como ofensivos o inadecuados, pero que no tienen connotación sexual.

Son constitutivas de acoso sexual, entre otras, los siguientes hechos o conductas, sean estas esporádicas o reiteradas:

- a. Comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona con connotación sexual;
- b. Gestos o sonidos de carácter sexual relativos a la actividad sexual, suspiros, silbidos u otros semejantes;
- c. Correos electrónicos, mensajes instantáneos, llamadas con contenido sexual;
- d. Amenaza o divulgación de rumores de carácter sexual, a través de fotografías, vídeos y redes sociales;
- e. Obligación de ver pornografía;
- f. Contacto físico innecesario como intento de tocar partes íntimas, cintura, cuello, así como intentar dar besos, caricias, entre otras semejantes;
- g. Acercamiento, arrinconamientos, persecuciones u hostigamiento para realizar actos de connotación sexual;
- h. Propositiones sexuales;
- i. Amenaza de consecuencias negativas por la no aceptación de propuestas sexuales, como reprobación, desvinculación, mala evaluación, entre otras;



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE LA SANTISIMA CONCEPCION**
SECRETARIA GENERAL

- j. Promesas u otorgamiento de beneficios o ventajas a cambio de favores sexuales como aprobación de asignatura, obtención de mejor evaluación, aumento de sueldo, otorgamiento de algún bono, promoción en el cargo, entre otras;
- k. Obligación de presenciar exhibicionismo, de tener contacto o relaciones sexuales con terceras personas.

2.- Violencia de género: Cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que dañen su dignidad, integridad o libertad, y que le pueda causar la muerte, un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico.

Son constitutivas de violencia de género, entre otros hechos o conductas, los siguientes:

- a. Comentarios, verbales o escritos, relativos a la apariencia o al cuerpo de una persona, sin que existiese connotación sexual;
- b. Comentarios, verbales o escritos, alusivos al género o a la condición u orientación sexual de una persona, que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas;
- c. Comentarios o chistes, ofensivos o humillantes que hagan referencia al cuerpo de una persona, a ciclos reproductivos o a la calidad de progenitor/a;
- d. Comentarios, verbales o escritos, que inciten al odio, a la violencia sexual o a la discriminación arbitraria por razones de género;
- e. Desacreditar públicamente, en forma presencial o virtual, a una persona por sus capacidades y habilidades o por cualquier otra condición personal.

3.- 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.

Son constitutivas de discriminación de género, entre otros hechos o conductas, los siguientes:

- a. Establecer diferencias en la participación o evaluaciones académicas, debido al género de los y las estudiantes;
- b. Establecer diferencias o preferencias en procesos de selección de personal, movilidad laboral, calificación, evaluación o categorización académica o cualquier otra actividad de carácter laboral, debido al género de las personas;
- c. Organizar actividades académicas o lúdicas con la exclusión premeditada de personas debido a su género, sin una motivación justificada;
- d. Establecer diferencias arbitrarias debido al género, en la capacitación laboral y profesional de los/as trabajadores/as de la Universidad;
- e. Establecer diferencias arbitrarias debido al género, en el acceso a becas, beneficios y subvenciones;
- f. Cualquier otro acto o conducta que genere distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género.

4.- Víctima Es toda persona que se relaciona con la comunidad universitaria con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual, y que por esto sufre un daño o perjuicio, a causa de alguna conducta constitutiva de acoso sexual, violencia o discriminación de género.



UNIVERSIDAD CATOLICA DE LA SANTISIMA CONCEPCION SECRETARIA GENERAL

5.- Denunciante: Es toda persona presunta víctima y que denuncia formalmente por los canales oficiales de la Universidad, una conducta constitutiva de acoso sexual, violencia o discriminación de género.

6.- Denunciado/a: Es toda persona que se relaciona con la comunidad universitaria que es sindicado como presunto causante de una acción o conducta constitutiva de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

7.- Funcionario/a administrativo/a: Comprende todo el personal no académico de la Universidad, con contrato de trabajo.

8.- Académico/a: Es toda persona que desarrolla labores de profesor, docente, investigador, tutor, ayudante, relator, supervisor de tesis o de otras actividades relacionadas con la docencia, que ejerza una relación jerárquica con los estudiantes sea de pregrado, postgrado o formación continua, y tenga contrato de trabajo con la Universidad.

9.- Colaborador/a: Es toda persona que desarrolla labores de docente, investigador, tutor, ayudante, supervisor de tesis, o de otras actividades relacionadas con la docencia, y ejerza una relación jerárquica con los estudiantes sea de pregrado, postgrado u otro, tenga o no contrato de prestación de servicios a honorarios para la Universidad.

10.- Estudiante: Es la persona inscrita en un programa de pregrado, postgrado o formación continua como postítulo, diplomado, curso, seminario o actividad dictada por la Universidad, sea en calidad de alumno/a regular, especial, virtual, de intercambio, pasante, participante, oyente u otro.

11.- Prestador/a de servicios externos: Es la persona que, sin pertenecer a la comunidad universitaria, presta servicios o desarrolla actividades en la Universidad en calidad de contratista, subcontratista o similares, y a los dependientes de éstos.

12.- Investigador/a: Es la persona designada por la Secretaría General de la Universidad, para realizar y practicar todas las diligencias conducentes al éxito de la investigación y de adoptar o solicitar en su caso, todas las medidas necesarias para proteger a la presunta víctima mientras dure el procedimiento.

Artículo 5: Principios

Para efectos de este Modelo, regirán los siguientes principios:

1.- Dignidad de la persona humana: Es el principio que orienta al respeto de cada persona en toda su integridad y etapa de la vida, siendo el propósito que mueve a todos los miembros de la Universidad, como un bien mayor. Por esto, el respeto a cada persona, la libertad que busca el bien, la fraternidad, la amabilidad, la justicia, la solidaridad, la acogida de la diversidad, entre otros valores que emanan de este principio, son la base de este Modelo.

2.- La igualdad de género: Es el principio que orienta a todas las personas a recibir y entregar el mismo trato, derechos, oportunidades, protección y respeto.

3.- No discriminación arbitraria: Es el principio que consiste en no distinguir, excluir o restringir en materia de género, y que cause perturbación o amenaza al libre ejercicio de actividades o derechos en el ámbito de la comunidad universitaria, salvo que se funde en una justificación razonable.



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE LA SANTISIMA CONCEPCION
SECRETARIA GENERAL**

4.- Confidencialidad: Es el principio que consiste en que todas las personas que intervengan en una denuncia o investigación de acoso sexual, violencia o discriminación de género tienen la obligación de mantener la reserva y no divulgar información alguna del contenido de éstas, ni de sus resultados, incluso después de finalizadas, salvo respecto de las partes denunciante o denunciada a partir de la formulación de cargos.

Excepcionalmente, se podrá divulgar aquellos antecedentes que determine una ley o una resolución particular de un tribunal competente o, sean necesarios para la protección de los involucrados, o para garantizar un debido proceso o, cuando exista un claro riesgo para algún miembro de la comunidad universitaria.

5.- Respeto: Es el principio que consiste en que todas las personas que intervengan en una denuncia o investigación de acoso sexual, violencia o discriminación de género serán tratadas dignamente y escuchadas sin menoscabar su dignidad, y sin intromisión a aquellos aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de estos. Asimismo, este respeto incluye la presunción de inocencia de la persona denunciada y el acatamiento de las etapas formales del proceso de investigación y sanción.

6.- Defensa: Es el principio que resguarda a toda persona que participe como denunciante o denunciado, en una investigación de acoso sexual, violencia o discriminación de género, de ser asistida por un/a abogado/a que designe libremente, en cualquier momento del proceso, desde la formulación de cargos.

7.- No-Revictimización: Es el principio que consiste en implementar medidas que permitan llevar adelante el procedimiento sin dilaciones injustificadas, proteger a quienes denuncien o declaren, evitando su exposición reiterada y su revictimización. Asimismo, este principio orienta a proteger a la víctima a fin de minimizar los impactos del acoso sexual, violencia o discriminación de género, durante la investigación, así como garantizar el tratamiento reservado de la denuncia y demás instancias del proceso, compatibles con la protección de las obligaciones de transparencia y la garantía de los derechos humanos.

8.- Proporcionalidad: Es el principio que consiste en la obligación del/la investigador/a que sustancie una investigación, de ponderar la gravedad de los hechos denunciados y sus circunstancias, así como las correspondientes atenuantes o agravantes si las hubiere, para proponer la sanción aplicable.

9.- Protección: Es el principio que consiste en dar apoyo a la presunta víctima y a la persona denunciada, a fin de resguardar su integridad física y/o psíquica; en el desarrollo de las actividades universitarias y de minimizar los impactos de los hechos investigados.

10.- Reparación: Es el principio que consiste en ofrecer a la víctima de acoso sexual, violencia o discriminación de género, aminorar el daño sufrido producto de estos hechos, o de ser posible, restablecer su situación al estado que se encontraba antes del acto denunciado.

11.- Debido proceso: Principio en que se le reconoce a la persona denunciante y a la persona denunciada y los demás participantes del proceso, todas las garantías sustanciales y procesales con la mayor independencia e imparcialidad, a fin de asegurar la igualdad y la protección en el ejercicio de sus derechos en el procedimiento que se establece en este Modelo.



UNIVERSIDAD CATOLICA DE LA SANTISIMA CONCEPCION

SECRETARIA GENERAL

TÍTULO II: DE LA DENUNCIA

Artículo 6: La Denuncia

Es la notificación escrita que realiza la persona denunciante y que se considera víctima de un acto constitutivo de acoso sexual, violencia o discriminación de género.

La denuncia de un acto constitutivo de acoso sexual, violencia o discriminación de género, deberá formalizarse ante la Dirección de Género de la Universidad dependiente de la Prorectoría, a través de uno de los siguientes medios:

1. Presencial: En dependencias de la Dirección de Género. Su ubicación, horario de atención y teléfono se informará a través de la página web de la Universidad.
2. Correo electrónico institucional: enviando la denuncia al correo denunciasacoso@ucsc.cl.

La Dirección proveerá a la persona denunciante de un formulario único de denuncia, facilitará su llenado; su contenido se detalla en el artículo 8 del presente Modelo.

Sin perjuicio de lo señalado en este Modelo, y del compromiso de la Universidad de orientar a la persona denunciante, esta tiene siempre el derecho de ejercer las acciones que le otorga el ordenamiento jurídico.

Artículo 7: Plazo para denunciar

El plazo para presentar la denuncia será el siguiente:

1. Los/as funcionarios/as administrativos/as y académicos/as de la Universidad podrán denunciar el hecho constitutivo de acoso sexual, violencia o discriminación de género, conforme lo establecido en el Código del Trabajo.
2. Los/as colaboradores/as y prestadores/as de servicios externos de la Universidad podrán denunciar hasta un año de ocurrido el hecho constitutivo de acoso sexual, violencia o discriminación de género.
3. Los/as estudiantes de la Universidad podrán denunciar transcurrido hasta un año contado desde que hayan dejado de pertenecer a la Universidad, sea por renuncia, deserción, titulación o graduación.

Artículo 8: Contenido de la denuncia

La denuncia deberá realizarse en forma escrita completando el formulario indicado en el artículo precedente, y contendrá, a lo menos, las siguientes menciones:

- a. Individualización del o la denunciante, con indicación de su nombre, cédula de identidad, campus o sede, facultad, instituto, centro, carrera, o si pertenece a una dirección, unidad y/o área de la Universidad, o si se trata de un prestador de servicio externo.
- b. Individualización de el/la denunciado/a con las mismas indicaciones señaladas precedentemente.
- c. Relato detallado de la conducta, acto o de los hechos constitutivos de acoso sexual, violencia o discriminación de género y sus circunstancias, con indicación de época (s) y lugar (es).
- d. Individualización de la o las personas que presenciaron o que tuvieron conocimiento de los hechos, si las hubiera.
- e. Singularización de las pruebas de la conducta denunciada, las que deberán adjuntarse a la denuncia.
- f. Fecha, hora y lugar de la denuncia.
- g. Indicación del correo electrónico al que se harán las notificaciones.



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE LA SANTISIMA CONCEPCION
SECRETARIA GENERAL**

h. Firma del/la denunciante.

Si son varias las personas denunciantes, cada una debe entregar un formulario de denuncia.

Artículo 9: La Denuncia videograbada

Para dar cumplimiento al principio de no revictimización, la Dirección de Género podrá recibir la denuncia a través de una entrevista videograbada del relato, siempre y cuando, la persona denunciante manifieste expresamente su consentimiento. Si la persona denunciante no presta su consentimiento para videograbar la denuncia, la Dirección de Género quedará impedida de hacerlo, quedando constancia de esto.

La denuncia videograbada podrá ser presencial o virtual. Una vez realizada, la Dirección de Género, será la encargada de formularla por escrito cumpliendo con lo señalado en los artículos 7 y 8 del presente Modelo, la que deberá ser ratificada y firmada por la persona denunciante en la primera audiencia ante el/la investigador/a.

La denuncia videograbada podrá suplir a la declaración en la investigación y tendrá valor probatorio como tal, siempre que el/la investigador/a considere que es completa y suficiente y cuente con el consentimiento de la persona denunciante. Si el/la investigador/a considera que la declaración obtenida no es completa y suficiente, podrá citar a la persona denunciante para que complemente lo que corresponda, procurando evitar, en la medida de lo posible, la reiteración de su testimonio.

Artículo 10: Facultades y gestiones de la Dirección de Género

La Dirección de Género, una vez recibida la denuncia y según la gravedad de los hechos denunciados y por razones fundadas, podrá resolver en favor de la persona denunciante, las medidas de apoyo y de protección señaladas en el Título VI y VII de este Modelo, las que serán posteriormente evaluadas por el/la investigador/a conforme al mérito de la investigación. Si la persona denunciante declara no aceptar las medidas de apoyo y protección dadas en su favor, la Dirección de Género deberá dejar constancia de ello con la respectiva firma de la persona denunciante.

Además, la Dirección de Género si lo estima necesario, podrá solicitar antecedentes adicionales a la persona denunciante o a la Unidad a la que pertenece u otras unidades de la Universidad y podrá emitir un informe que contenga una apreciación profesional preliminar del caso.

La Dirección de Género, a más tardar dentro del quinto día, contado desde la recepción de la denuncia, remitirá a la Unidad de Investigación y Sanción dependiente de la Secretaría General de la Universidad, los siguientes documentos:

- a. La denuncia escrita y firmada;
- b. La denuncia videograbada, si la hubiere, con certificación de día, hora, lugar y medio de grabación;
- c. Los antecedentes que justifiquen la denuncia, si los hubiere;
- d. El informe que contenga la apreciación profesional preliminar del caso, si lo hubiere, señalando las medidas de apoyo y protección otorgadas a la persona denunciante, en su caso;
- e. La solicitud de iniciar una investigación.



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE LA SANTISIMA CONCEPCION
SECRETARIA GENERAL**

Artículo 11: Admisibilidad de la denuncia

La Secretaría General tendrá el plazo de 5 días para revisar los antecedentes remitidos por la Dirección de Género, pudiendo solicitar información adicional para poder adoptar alguna de las siguientes decisiones:

1. Disponer instruir un procedimiento especial de investigación y determinación del acoso sexual, la violencia y/o discriminación de género cuando los hechos denunciados así lo ameriten, designando un/a investigador/a;
2. Desestimar la denuncia cuando resulte evidente que los hechos denunciados no revisten el carácter de conductas prescritas en el artículo 4 N°1, 2 y 3, o cuando la denuncia hubiere sido presentada fuera de plazo. Dicha decisión debe ser fundada, constar por escrito y ser notificada a la parte denunciante;

Si la Secretaría General desestima la denuncia se devolverán los antecedentes a la Dirección de Género, a fin de que notifique a la persona denunciante y pueda adoptar decisiones como dejar sin efecto medidas de protección, si las hubiese otorgado.

En caso de que la Secretaría General decida instruir un procedimiento especial de investigación del acoso sexual, la violencia o la discriminación de género, éste se regirá por las normas especiales que se indican a continuación.

TÍTULO III: DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE INVESTIGACIÓN Y DETERMINACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Artículo 12: Normas generales del procedimiento de investigación y determinación del acoso sexual, la violencia y/o discriminación de género

Este procedimiento se orientará por los principios señalados en el Artículo 5 de este Modelo, en especial por las normas del debido proceso, los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización.

La Secretaría General de la Universidad contará con abogados/as y coordinador/a administrativo/a que conformarán la Unidad de Investigación y Sanción. Esta Unidad actuará con imparcialidad y estará dotada de personal debidamente capacitado en derechos humanos y/o género.

El/ la Secretario/a General tendrá, entre otras funciones, la tuición de la Unidad y será el órgano con competencia especial para ordenar instruir se investiguen los hechos, desestimar fundadamente una denuncia, nombrar un/a investigador/a y proponer medidas de protección, recabar antecedentes, informar al/la Rector/a el resultado de la investigación y las sanciones sugeridas por el/la investigador/a designado/a, todo en relación a las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Las sanciones sugeridas por el/la investigador/a serán resueltas siempre por el/la Rector/a.

El plazo para sustanciar este procedimiento no podrá exceder de 20 días, contados desde la fecha de la notificación al/la investigador/a de la resolución que ordena instruirlo. A solicitud fundada del/la investigador/a, este plazo podrá prorrogarse, por resolución de Secretaría General.

Artículo 13: Plazos y notificaciones

Para los efectos de este Título se entenderá que los plazos serán siempre individuales y de días hábiles, esto es, de lunes a viernes excluidos los sábados, domingos, feriados legales y festivos universitarios establecidos en el calendario académico decretado por Decreto de Rectoría.



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE LA SANTISIMA CONCEPCION
SECRETARIA GENERAL**

Las notificaciones que se realicen en virtud del presente Título deberán hacerse mediante correo electrónico institucional si la persona pertenece a la comunidad universitaria o, en caso contrario, por correo electrónico personal que se hubiere indicado en el formulario de la denuncia.

Artículo 14: Reserva del procedimiento especial de investigación y determinación del acoso sexual, la violencia y discriminación de género

El procedimiento será reservado en todo momento para todos quienes participen en el proceso, salvo para las partes a partir de la formulación de cargos.

No se entenderá contrario a la reserva que las partes compartan el conocimiento del expediente con el/la abogado/a que invista su representación o tenga su asesoría jurídica, nombramiento que deberá constar en el proceso.

Artículo 15: Resolución que ordena instruir una investigación

La resolución que ordene instruir un procedimiento especial de investigación será suscrita por el/la Secretario/a General de la Universidad, la que deberá contener, a lo menos, las siguientes indicaciones:

- a. Número asignado a la investigación;
- b. Nombre de la persona denunciante y de la persona denunciada;
- c. Materia objeto de la investigación;
- d. Designación de el/la investigador/a que instruirá el procedimiento;
- e. Plazo que tendrá el/la investigador/a para investigar;
- f. Fecha de la resolución;
- g. Firma del/la Secretario/a General.

Dicha resolución se notificará al investigador/a designado/a y se acompañará de todos los antecedentes recopilados sobre el caso.

El/la Secretario/a General podrá, en cualquier estado de la investigación, nominar a otro/a investigador/a, en caso de que, quien lleva el expediente esté impedido de continuarlo, sea por licencia médica, ausencia, renuncia u otra causa.

Artículo 16: Del inicio de la investigación y facultad del Secretario/a General

Notificado el/la investigador/a de la resolución que ordena instruir el procedimiento especial de investigación y determinación del acoso sexual, la violencia o la discriminación de género, deberá aceptar el cargo, dentro de los tres días siguientes.

Aceptado el cargo, designará un/a actuario/a y, comenzará a regir el plazo de la investigación.

El/la actuario/a estará encargado/a de autorizar, certificar, notificar y dar fe de todas las resoluciones o diligencias que se dicten o practiquen durante la investigación. Asimismo, cooperará con el/la investigador/a en la sustanciación de la investigación.

El/la investigador/a tiene la facultad de realizar o solicitar todas las diligencias necesarias para el desarrollo de su cometido, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias de la Universidad.

El/la investigador/a debe citar a la persona denunciante con el objeto de que ratifique su denuncia; así mismo notificará a la persona denunciada de la interposición de la denuncia formulada en su contra y la citará a declarar en calidad de tal.



UNIVERSIDAD CATOLICA DE LA SANTISIMA CONCEPCION SECRETARIA GENERAL

El/la investigador/a ponderará los hechos y sus circunstancias por cualquier medio, en caso necesario podrá recurrir a informe de especialistas.

Artículo 17: Declaración de miembros de la comunidad universitaria

El/la investigador/a, en cualquier etapa del proceso, podrá citar a cualquier miembro de la comunidad universitaria, con el fin de que preste declaración sobre los hechos investigados, quien deberá responder con la verdad sobre lo que se le pregunta, sin ocultar hechos, circunstancias o elementos que conozca.

Tanto la persona investigada como cualquier persona citada a declarar, dispondrá del plazo de 2 días contados desde su notificación, para justificar su inasistencia a la citación, acreditando debidamente los motivos, lo que será ponderado por el/la investigador/a; en este caso se fijará nuevo día y hora dentro del más breve plazo posible. La no comparecencia sin justificación se considerará como falta a sus obligaciones funcionarias, estudiantiles o de servicios.

Si la persona no concurre a la nueva citación, el/la investigador/a procederá en su ausencia.

En casos graves y calificados y cuando así lo aconseje la seguridad de los testigos, el/la investigador/a podrá solicitar a la Unidad de Investigación y Sanción, que ordene que se mantenga reserva sobre el nombre de uno o más testigos determinados. Esta reserva tendrá vigencia durante toda la investigación, pero no podrá prolongarse más allá del momento de la notificación de la formulación de cargos.

La persona denunciada deberá ser oída en todo caso, y su no comparecencia podrá ser considerada como agravante.

Artículo 18: Recusación del investigador/a

Citada la persona denunciante o denunciada a declarar por primera vez, será informado/a de su derecho a recusar al/la investigador/a dentro del segundo día hábil desde su comparecencia, por relación de amistad, consanguinidad o afinidad, cónyuge, conviviente civil u otra circunstancia debidamente fundamentada.

La solicitud de recusación será presentada por la persona denunciante o denunciada, por escrito, a la Unidad de Investigación y Sanción, y resuelta por el/la Secretario/a General, dentro del plazo de 2 días hábiles. En caso de ser acogida, se designará, en la misma Resolución, un nuevo/a investigador/a.

Artículo 19: Del expediente

De las distintas actuaciones, diligencias y antecedentes de la investigación se dejará constancia escrita en un expediente, en soporte papel y foliado, en el que se agregarán y consignarán todas las gestiones del proceso, que permitan garantizar la fidelidad, integridad y confidencialidad de la investigación.

El expediente dará cuenta resumida y cronológica de las diligencias realizadas y demás piezas que contenga. Las declaraciones podrán realizarse en modalidad presencial o virtual, si el/la investigador/a lo estima conveniente y pertinente de acuerdo con el mérito del proceso.



UNIVERSIDAD CATOLICA DE LA SANTISIMA CONCEPCION SECRETARIA GENERAL

De cada actuación se dejará consignado, a lo menos, la indicación de la fecha, hora y lugar en que se realice, las personas que han intervenido, una breve relación de los resultados y la firma del/la investigador/a y del/la actuario/a.

El acceso al expediente de las personas denunciante y denunciada se autorizará desde la formulación de cargos, cuando ello no sea contrario a la Ley N° 19.628.

Artículo 20: De la formulación de cargos

Agotada la investigación, si el/la investigador/a estima que no hay mérito suficiente para formular cargos, recomendará el sobreseimiento del procedimiento. Si de la investigación apareciera que hay mérito, el/la investigador/a procederá a formular cargos concretos y dará traslado de éstos a la persona denunciada.

La notificación de la formulación de cargos a la persona denunciada se hará en forma personal o por el correo electrónico que conste en el expediente.

La persona acusada deberá contestar los cargos por escrito y ofrecer rendir las pruebas que tuviere en apoyo a su defensa, todo en el plazo de 5 días hábiles contados desde la notificación de la formulación de cargos. Transcurrido dicho plazo, habiendo presentado o no descargos, se abrirá término probatorio.

En caso de que la persona acusada no presentare descargos se seguirá el procedimiento en su rebeldía.

Artículo 21: Comparecencia con abogado/a

El acusado/a podrá ser asistido/a por un abogado/a de su elección, desde la notificación de la formulación de cargos, designación que deberá constar por escrito en el expediente, con indicación del correo electrónico del profesional para efectos de las notificaciones.

Artículo 22: Del término probatorio

Según los antecedentes del proceso, el término probatorio se abrirá por un plazo de 8 días hábiles contados desde el término del plazo que tiene la persona acusada para formular descargos. Dicho término probatorio deberá notificarse a la persona denunciante y al acusado/a, a fin de que procedan a rendir todas las pruebas que estimen para justificar sus alegaciones, debiendo el/la investigador/a apreciarlas según las reglas de la sana crítica, ponderando con igual celo aquellas circunstancias que puedan comprometer y agravar la responsabilidad del inculpado/a, como aquellas que puedan eximirle de responsabilidad o atenuarla.

En el caso que el/la denunciante o el/la inculpado/a quieran valerse de la prueba testimonial, deberán entregar la nómina con su individualización dentro de los 2 primeros días del término probatorio.

Una vez concluido el término probatorio, habiéndose o no rendido pruebas, se dejará constancia en el expediente.

En caso de que faltare alguna medida o diligencia cuya necesidad apareciere de manifiesto para esclarecer el asunto, el/la investigador/a podrá ordenar su rendición o realización, fijando para ello un plazo no superior a 3 días.



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE LA SANTISIMA CONCEPCION
SECRETARIA GENERAL**

Artículo 23: Del dictamen

Vencido el término probatorio, habiéndose rendido o no prueba, el/la investigador/a tendrá el término de 5 días para evacuar su dictamen, el que deberá contener la fecha, la individualización de los intervinientes, la relación de los hechos y circunstancias que hubieren sido objeto de la formulación de cargos o acusación, los descargos, la prueba rendida, la apreciación de la prueba rendida, y las conclusiones que llegue conforme al mérito de los antecedentes reunidos. En el mismo dictamen deberá proponer a el/la Rector/a, la o las sanciones o el sobreseimiento que a su juicio proceda, el que remitirá a el/la Secretario/a General.

El/la Secretario/a General revisará el dictamen, pudiendo ordenar corregir todo vicio del procedimiento que aparezca de manifiesto. Podrá, además, si así lo estima, designar nuevo/a investigador/a para que continúe la investigación u ordenar reabrir la a fin de complementarla o subsanar vicios de procedimiento que aparezcan de manifiesto, fijando al efecto un nuevo plazo.

Cumplido todos estos los trámites, el/la Secretario/a General informará y remitirá los antecedentes a el/la Rector/a para su decisión, quien los apreciará conforme la sana crítica. Toda aplicación de sanción o sobreseimiento se formalizará por Resolución de Rectoría.

En el caso en que el/la Rector/a se encuentre o declare inhabilitado/a para aplicar la sanción o sobreseer, se estará, para estos efectos, a las normas de subrogación establecidas en los Estatutos Generales de la Universidad y el Decreto de Rectoría que establece el orden de subrogación del Rector/a.

La Resolución respectiva se notificará a las partes, al más breve plazo, por la Unidad de Investigación y Sanción, personalmente o a través de correo electrónico.

Artículo 24: Desistimiento de la persona denunciante

El desistimiento de la persona denunciante pondrá fin al procedimiento que se hubiera iniciado. Este podrá ser presentado, por escrito, ante el/la investigador/a, en cualquier etapa del procedimiento.

Lo anterior, también, pondrá fin a las medidas de apoyo y protección que hubieran sido decretadas; sin embargo, no impedirá que se puedan mantener o adoptar medidas de apoyo, por parte de la Dirección de Género.

TÍTULO IV: DE LAS SANCIONES

Artículo 25: De la proposición de sanción/es

El/la investigador/a, en el dictamen deberá proponer, si así procediera, la o las sanciones que sean aplicables, de acuerdo con el mérito de los antecedentes, la gravedad de los hechos, la gradualidad y las circunstancias atenuantes y/o agravantes que se regulan en este Título.

Artículo 26: Determinación de la sanción

Las sanciones sobre acoso sexual, violencia y/o discriminación de género en cuanto a su naturaleza y gravedad deberán ajustarse a las características de los hechos sancionados, así como la determinación de las circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad de quienes cometan estos actos.



UNIVERSIDAD CATOLICA DE LA SANTISIMA CONCEPCION SECRETARIA GENERAL

Para determinar la gravedad de los hechos y la proporcionalidad de la sanción aplicable, el/la investigador/a, calificará los hechos o conductas de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género que se hubieren acreditado, graduándolas en infracciones gravísimas, graves o leves las que se detallan en los artículos siguientes.

Artículo 27: De las infracciones gravísimas

Para los efectos de proponer o aplicar sanciones, se considerará infracción gravísima, aquella en que se haya probado el acoso sexual, la violencia y/o la discriminación de género y, además, se hubiera cometido en alguna/s de las siguientes circunstancias:

- a. Que se haya ejercido fuerza y/o intimidación en la persona;
- b. Que haya ocasionado a la víctima intento de suicidio o la muerte;
- c. Que haya existido contacto físico violento o degradante;
- d. Todas aquellas circunstancias que incluyan pornografía, amenazas u otros ofrecimientos ilegítimos o abusos de poder, tales como las descritas en las letras d), e), f), g), i), j) y k) del N°1 y letra d) N°2 del artículo 4 del presente Modelo.

Artículo 28: De las infracciones graves

Para los efectos de proponer o aplicar sanciones, se considerarán infracciones graves, aquella en que se haya probado el acoso sexual, la violencia y/o la discriminación de género y, además, se hubiera cometido en alguna/s de las siguientes circunstancias:

- a. Que se haya ocasionado daño a la salud física o psicológica de la víctima;
- b. Que se haya realizado con amenazas, persecuciones u hostigamiento;
- c. Todas aquellas situaciones tales como las descritas en las letras b), c) y h) del N°1; letra b), c) y e) del N°2 y, letras a), b), d) y e) del N°3 del artículo 4 del presente Modelo.

Artículo 29: De las infracciones leves

Para los efectos de proponer o aplicar sanciones, se considerarán infracciones leves, aquellas en que se haya probado el acoso sexual, la violencia y/o la discriminación de género en circunstancias distintas a las indicadas para las infracciones graves o gravísimas.

Artículo 30: Circunstancias agravantes de responsabilidad

El/la investigador/a considerará las siguientes circunstancias agravantes de responsabilidad:

- a. La reiteración de acciones infraccionales reguladas en este Modelo, o reincidencia por la persona acusada;
- b. La existencia de más de una víctima;
- c. La actuación concertada con una o más personas;
- d. La no comparecencia injustificada a las citaciones que realice el/la investigador/a, o la no cooperación con la investigación;
- e. El hecho que la víctima tenga discapacidad física o mental al momento de los hechos;
- f. Que la víctima sea menor de edad al momento de los hechos;
- g. La existencia de haberse cometido la infracción en circunstancias de superioridad o abuso de poder, o en estado de ebriedad o bajo el efecto de las drogas;
- h. La realización de actos intimidatorios, de fuerza o que impliquen hostigamiento durante la investigación, respecto de la víctima como de los demás intervinientes;
- i. Acciones o conductas que han sido sancionadas como graves en un procedimiento anterior y que sean nuevamente objeto de una sanción.



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE LA SANTISIMA CONCEPCION
SECRETARIA GENERAL**

Artículo 31: Circunstancias atenuantes de responsabilidad

El/la investigador/a considerará las siguientes circunstancias atenuantes de responsabilidad:

- a. Conducta anterior irreprochable en relación con las materias de este Modelo, acreditada con antecedentes o constancias pertinentes;
- b. Reconocimiento voluntario de los hechos denunciados;
- c. Auto denuncia;
- d. Confesión espontánea;
- e. Ofrecimiento de reparación voluntaria de los perjuicios causados;
- f. Colaboración sustancial con el esclarecimiento de los hechos;
- g. Disculpas públicas.

Artículo 32: Sanciones aplicables a los/las estudiantes

En atención al mérito de los antecedentes, la gravedad de los hechos acreditados, las circunstancias atenuantes y agravantes de responsabilidad, y las gradualidades indicadas en este Modelo, la o las sanciones que se podrán aplicar al estudiante son las siguientes:

- a. Amonestación verbal;
- b. Amonestación escrita;
- c. Inhabilidad temporal o permanente para acceder a cargos de representación estudiantil en organismos de la Universidad
- d. Pérdida temporal o permanente de todos o parte de los beneficios otorgados por la Universidad;
- e. Inhabilidad temporal o permanente para acceder a distinciones honorosas o representar a la Universidad frente a terceros;
- f. Inhabilidad temporal o permanente para acceder a realizar ayudantías, postular a fondos concursables y para realizar intercambios patrocinados por la Universidad;
- g. Suspensión de las actividades académicas hasta por dos semestres académicos;
- h. Expulsión de la Universidad;

La temporalidad de las sanciones indicadas en las letras c), d), e) y f) de este artículo, no podrá ser superior a 2 semestres académicos.

Artículo 33: Efecto de algunas sanciones

De la amonestación verbal no podrá dejarse constancia en ningún otro documento que no sea la misma Resolución que aplica la sanción.

La sanción a estudiantes consistente en la suspensión de las actividades académicas lleva siempre consigo la de inhabilitación absoluta para ejercer ayudantías, mientras dure el tiempo de dicha suspensión. Se podrá imponer, adicionalmente, la obligación para el/la estudiante de asistir a un curso de formación personal o de formación académica extracurricular, según corresponda, lo que será señalado en forma específica en la respectiva Resolución del Rector/a.

El cumplimiento de la obligación señalada anteriormente constituirá requisito esencial para la reincorporación a las actividades académicas del/la estudiante.

Artículo 34: Sanciones aplicables a funcionarios/as, académicos/as o colaboradores/as

En atención al mérito de los antecedentes, la gravedad de los hechos acreditados, las circunstancias atenuantes y agravantes de responsabilidad, y las gradualidades indicadas en este Modelo, la o las sanciones que se podrán aplicar a funcionarios/as, académicos/as o colaboradores, son las siguientes:



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE LA SANTISIMA CONCEPCION
SECRETARIA GENERAL**

- a. Amonestación verbal;
- b. Amonestación escrita;
- c. Imposibilidad temporal o permanente a funcionarios/as para acceder a fondos concursables internos;
- d. Imposibilidad temporal o permanente a funcionarios/as para acceder a patrocinio institucional para la postulación a proyectos y fondos externos;
- e. Inhabilidad temporal o permanente a funcionarios/as para acceder a distinciones honrosas;
- f. La inhabilidad temporal o permanente a funcionarios/as para acceder o permanecer en cargos directivos, o de integración al Consejo Superior o a cualquiera de los consejos de Facultad o Instituto;
- g. Remoción del cargo a funcionarios/as administrativos/as o académicos/as, o a colaboradores/as;
- h. Término del contrato de trabajo vigente de funcionarios/as con la Universidad;
- i. Término del contrato a honorarios profesionales u otra relación contractual vigente con la Universidad, según corresponda.

La temporalidad de las sanciones indicadas en las letras c), d), e), y f) de este artículo, no podrá ser superior a 2 años.

Artículo 35: Sanciones aplicables a los/as prestadores/as de servicios externos

En atención al mérito de los antecedentes, la gravedad de los hechos acreditados, las circunstancias atenuantes y agravantes de responsabilidad, y las gradualidades indicadas en este Modelo, las sanciones que se podrán aplicar a los/as prestadores/as de servicios externos, son las siguientes:

- a. Retiro de sus funciones a la persona sancionada, en caso de ser funcionario de empresa externa, sin costo para la Universidad;
- b. Prohibición temporal hasta por 3 años, o permanente para prestar servicios o postular a licitaciones o ejecutar trabajos en la Universidad.

TITULO V: DE LA APELACIÓN

Artículo 36: Derecho a apelación

La persona sancionada tendrá derecho a apelar de la sanción que se le haya impuesto, cuando ésta consista en alguna de las siguientes:

1.- Si se trata de sanción a estudiante:

- a. Inhabilidad permanente para acceder a cargos de representación estudiantil en organismos de la Universidad;
- b. Pérdida permanente de todos o parte de los beneficios otorgados por la Universidad;
- c. Inhabilidad permanente para acceder a distinciones honrosas o representar a la Universidad frente a terceros;
- d. Inhabilidad permanente para acceder a realizar ayudantías, postular a fondos concursables;
- e. Suspensión de las actividades académicas hasta por dos semestres académicos;
- f. Expulsión de la Universidad.

2.- Si se trata de sanción a funcionario/a, administrativo/a o académico/a, o colaborador/a:

- a. Imposibilidad permanente para acceder a fondos concursables internos;
- b. Imposibilidad permanente para acceder a patrocinio institucional para la postulación a proyectos y fondos externos;
- c. Inhabilidad permanente para acceder a distinciones honrosas;



UNIVERSIDAD CATOLICA DE LA SANTISIMA CONCEPCION SECRETARIA GENERAL

- d. La inhabilidad permanente para acceder o permanecer en cargos directivos, o de integración al Consejo Superior o a cualquiera de los consejos de Facultad o Instituto;
- e. Remoción del cargo;
- f. Término del contrato de trabajo vigente con la Universidad;
- g. Término del contrato a honorarios profesionales u otra relación contractual vigente con la Universidad.

Artículo 37: Presentación de la apelación

La apelación se presentará ante la Unidad de Investigación y Sanción de la Secretaría General, dentro del plazo de 5 días contados desde la notificación de la resolución que aplica la sanción.

Esta Unidad, en el plazo de 5 días, elevará los antecedentes a la Comisión de Apelación. La Apelación se concederá en ambos efectos.

Artículo 38: La Comisión de Apelación

La Comisión de Apelación estará integrada por 3 miembros titulares pertenecientes al Consejo Superior, nominados por éste, y el/la Director/a de Género.

Los miembros del Consejo Superior serán elegidos en una misma votación por dicho Consejo, durarán 3 años y podrán ser reelegidos. Su nombramiento se formalizará por Decreto de Rectoría.

El/la Secretario/a General integrará la Comisión con derecho a voz, en calidad de ministro de fe. Asistirá como relator, solo con derecho a voz, alguno de los abogados de la Unidad de Investigación y Sanción, convocados por el/la Secretario/a General.

En caso de empate en el acuerdo de la Comisión, dirimirá el voto del integrante académico nominado por el Consejo Superior de mayor categoría académica, o el de mayor antigüedad en la Universidad, en caso de igualdad de categorías.

Siempre que el apelante pertenezca a la misma Facultad, Instituto, Centro, Dirección o Unidad en la que se desempeña alguno de los miembros de la Comisión de Apelación, éste quedará inhabilitado para integrarla y será reemplazado por el miembro de carácter suplente habilitado que corresponda.

Artículo 39: De los miembros suplentes

El Consejo Superior nominará, además, a tres miembros de la Comisión en carácter de suplentes, elegidos del mismo modo que los titulares. Durarán 3 años y podrán ser reelegidos. Estos reemplazarán a los titulares cuando a ellos les sea imposible concurrir a integrar la Comisión.

El orden de precedencia de los miembros suplentes para ser llamados a integrar la Comisión cuando se requiera será establecido por el Consejo Superior.

Artículo 40: Sesión de la Comisión de Apelación

Una vez presentada la apelación, el/la Secretario/a General citará a la Comisión de Apelación a una sesión única, dentro de los 10 días siguientes. La Comisión de Apelación siempre deberá sesionar con, a lo menos, 3 miembros sean titulares o suplentes.

En la sesión, se hará la relación del proceso, de la sanción aplicada y de la apelación interpuesta por el o los apelantes.



UNIVERSIDAD CATOLICA DE LA SANTISIMA CONCEPCION SECRETARIA GENERAL

Una vez efectuada la relación los miembros de la Comisión deliberarán teniendo acceso al expediente, y deberán resolver la apelación deducida apreciando la prueba conforme las normas de la sana crítica, levantando acta del acuerdo adoptado y su fundamento. La Comisión podrá, además, reemplazar la sanción apelada por medidas alternativas propuestas por el apelante, considerando el mérito del proceso y las circunstancias personales de éste. El o los acuerdo/s adoptado/s deberá/n ser tomado/s por la mayoría de los miembros presentes y se formalizará/n mediante Resolución de Rectoría, a más tardar al quinto día de tomado dicho/s acuerdo/s.

Contra el Decreto del Rectoría que formalice el acuerdo de la Comisión de Apelación, no procederá recurso alguno.

TÍTULO VI: DE LA PROTECCIÓN

Artículo 41: Objeto de las medidas de protección

Las medidas de protección son aquellas de carácter preventivo que tienen por objeto proteger la vida, la integridad física y/o psicológica de la persona denunciante o víctima con el objeto de minimizar los impactos del acoso sexual, la violencia y/o la discriminación de género, evitando la reiteración de estos hechos y, permitirle que las actividades académicas y/o administrativas puedan continuar desarrollándose con la mayor normalidad posible.

No obstante, el/la denunciado/a puede, también, ser objeto de medidas de protección si las circunstancias así lo ameritan.

Dichas medidas podrían limitar temporalmente algunos derechos tanto de la persona denunciante como denunciada.

Artículo 42: Otorgamiento de las medidas

El otorgamiento de las medidas de protección, en una etapa preliminar, será evaluado por la Dirección de Género la que, de oficio o a petición expresa, podrá concederlas, por razones fundadas, según el mérito de la denuncia y sus antecedentes.

Si la persona denunciante declara no aceptar las medidas otorgadas en su favor, la Dirección de Género dejará constancia escrita y firmada de esta circunstancia.

Posteriormente, en el procedimiento especial de investigación y sanción a que se refiere este Modelo, el/la investigador/a, de oficio o a petición de parte, podrá desde la primera audiencia, mantener las medidas otorgadas por la Dirección de Género o resolver las que considere, conforme al mérito de los antecedentes.

Si las personas involucradas en el proceso declaran no aceptar las medidas dadas en su favor, el/la investigador/a deberá dejar constancia escrita y firmada de aquello en el expediente.

Artículo 43: Notificación y obligatoriedad de las medidas

Las medidas adoptadas se comunicarán inmediatamente por la Dirección de Género o el/la investigador/a, a el/la decano/a, director/a o jefatura de la Facultad, Instituto, Sede, Centro, Dirección, Unidad, o persona que corresponda, para su implementación al más breve plazo posible; medidas que, cesarán al notificarse la resolución que las deja sin efecto.

El no cumplimiento de las medidas sea por alguna de las personas beneficiadas o por quien está obligado/a a su implementación, será considerado una falta grave y podrá ser sancionado conforme lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad o, por el Decreto de Rectoría N°26/2013 que establece el procedimiento para sumarios que se instruyan en la Universidad.



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE LA SANTISIMA CONCEPCION**
SECRETARIA GENERAL

Artículo 44: Medidas de Protección a favor de estudiantes

Se podrá decretar en beneficio de estudiantes, cualquier medida de protección que sea viable, razonable y proporcional en relación con el mérito de los antecedentes, tales como:

- a. Prohibición de acercamiento, comunicación o contacto;
- b. Traslado de sección o modalidad de dictación de alguna asignatura, de ser posible;
- c. Inscripción o reinscripción de determinada asignatura o actividad universitaria en una sección distinta o con otro/a académico/a responsable;
- d. Rendición de evaluaciones o realización de determinadas actividades académicas en espacios o tiempos diferentes a los planificados, de ser posible.

Artículo 45: Medidas de Protección a favor de funcionarios/as, académicos/as y colaboradores/as

Se podrá decretar en beneficio de funcionarios/as, académicos/as y colaboradores/as cualquier medida de protección que sea viable, razonable y proporcional con el mérito de los antecedentes, tales como:

- a. Prohibición de acercamiento, comunicación o contacto;
- b. Alteración de la naturaleza de los servicios, horarios o lugar en que ellos se prestan, en los casos que sea procedente;
- c. Cambio de oficina, lugar o espacio de trabajo si fuera procedente;
- d. Redistribución de jornadas, tareas o labores, de ser procedente.

Artículo 46: Medidas de Protección a favor de los prestadores/as de servicios externos

Se podrá decretar en beneficio de prestadores externos cualquier medida de protección que sea viable, razonable y proporcional de acuerdo con el mérito de los antecedentes, tales como:

- a. La prohibición de acercamiento, comunicación o contacto;
- b. Redistribución del horario, lugar o modo de la prestación del servicio.

TÍTULO VII: DE LA REPARACIÓN

Artículo 47: Objeto de las medidas de reparación

Las medidas de reparación tienen por objeto aminorar los daños provocados a la víctima, o de ser posible, restablecer su situación al estado que se encontraba antes de ocurrido el acoso sexual, la violencia y/o la discriminación de género sancionado en un procedimiento especial de investigación.

A fin de ayudar a aliviar el daño causado a la víctima, la Universidad podrá facilitar, a través de la Dirección de Género, el apoyo psicológico, médico, jurídico y social que se establece a continuación. La Dirección podrá, para estos efectos, gestionar con otras unidades de la Universidad, empresas que presten servicios o instituciones públicas en convenio, los apoyos conducentes a la reparación, siempre con acuerdo de la persona denunciante.

Artículo 48: Medidas de apoyo

La Dirección de Género contará con profesionales capacitado para intervenir en temáticas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, siendo el primer recurso de orientación, apoyo y acompañamiento, la que, además, podrá gestionar se entregue, a la persona denunciante o denunciada, las medidas de apoyo que a continuación se indican:



UNIVERSIDAD CATOLICA DE LA SANTISIMA CONCEPCION SECRETARIA GENERAL

Apoyo psicológico: Consiste en procurar el acceso al servicio de orientación, atención y/o consulta psicológica y/o psicosocial, para la entrega de acompañamiento y contención durante el proceso.

Apoyo médico: Consiste en procurar la atención de un profesional de la salud, para orientación, atención y/o consulta que, en la medida de lo posible y en un tiempo acotado, consiga la restitución de las condiciones de salud físicas previas al hecho denunciado.

Apoyo jurídico: Consiste en procurar información y orientación legal atinente a los casos a que se refiere este Modelo, y mientras dure el proceso, a través de clínicas jurídicas dependientes de la Facultad de Derecho, u otras instituciones en convenio con la Universidad.

En caso de que alguna de las partes decida iniciar acciones legales en forma particular, la Universidad queda eximida de toda responsabilidad y no asumirá honorarios de abogado/a, costos procesales ni de otra naturaleza.

Apoyo Social: Consiste en procurar información, asistencia y orientación social a través de consultorios dependientes de la carrera de Trabajo Social, u otras instituciones en convenio con la Universidad.

Artículo 49: De las medidas de reparación del procedimiento especial de investigación y determinación del acoso sexual, la violencia y discriminación de género

El/la investigador/a, también podrá sugerir en el dictamen, que se provea/n alguna/s medida/s de reparación de que trata este Título, siempre que se hayan acreditado los hechos objeto de la investigación y se considere el mérito del proceso.

En ningún caso la reparación tendrá carácter económico o pecuniario, ni podrá decretarse respecto de una persona distinta de la víctima.

Para sugerir la adopción de las medidas de reparación, el/la investigador/a deberá considerar la voluntad de la persona afectada por los hechos sancionados, la que podrá rechazarlas, de lo cual deberá dejar expresa constancia en el expediente con su firma.

Las medidas de reparación sugeridas por el/la investigador/a en su dictamen podrán ser acogidas, modificadas o rechazadas en la Resolución de Rectoría que aplique sanción, y no serán apelables.

Artículo 50: Obligatoriedad de las medidas

El no cumplimiento de las medidas de reparación resueltas será considerado una falta grave, y podrá ser sancionado en virtud de lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad o el Decreto de Rectoría N°26/2013 que establece el procedimiento para sumarios que se instruyan en la Universidad.

Artículo 51: Medidas de reparación

La/s medida/s de reparación que se podrá/n sugerir y/o resolver, entre otras, serán:

- a. Petición de disculpas a la víctima por la persona sancionada;
- b. Adopción por la Universidad de acciones, actividades o facilidades posibles, para permitir a la víctima la continuidad de estudios o actividades laborales o de servicio, según corresponda;
- c. Adopción de medidas preventivas con el fin de precaver que no se repitan nuevas situaciones como la sancionada.



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE LA SANTISIMA CONCEPCION
SECRETARIA GENERAL**

TÍTULO VIII: DISPOSICIONES FINALES

Artículo 52: Plazos señalados en el presente Modelo

Todos los plazos establecidos en el presente Modelo serán individuales y de días hábiles, esto es, de lunes a viernes excluidos los sábados, domingos, feriados legales y festivos universitarios establecidos en el calendario académico decretado por Decreto de Rectoría.

Artículo 53: Denuncia o actuaciones falsas y/o de mala fe

Si en cualquier etapa del proceso regulado por este Modelo, se constata que la denuncia, testimonio u otra actuación se ha presentado de mala fe, o se han aportado datos o declaraciones falsas, la Dirección de Género o la Secretaría General, podrán solicitar u ordenar, respectivamente, instruir un sumario conforme el Reglamento respectivo en contra del responsable, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercer el/la afectado/a ante los tribunales de justicia, por denuncias o actuaciones falsas, maliciosas o calumniosas.

Artículo 54: Inaplicabilidad del Modelo

No se aplicará el presente Modelo a las conductas constitutivas de los delitos de violación o abuso sexual tipificados en los artículos 361, 365 y 366 del Código Penal, debiendo la presunta víctima interponer, en tales casos, la denuncia o querrela que corresponda.

Lo anterior, es sin perjuicio del compromiso de la Universidad de aportar todos los antecedentes que tenga en su poder, y de otorgar la orientación legal, apoyo psicológico y académico que requiere el o la afectada.

La Universidad podrá adoptar las acciones o medidas que estime procedentes, en los casos que algún miembro de la comunidad universitaria sea condenado por los tribunales de justicia respectivos, en relación con alguno de estos delitos.

Artículo 55: Interpretación

Cualquier situación o asunto no regulado expresamente en el presente Modelo o de dudas sobre el sentido o alcance de sus disposiciones, será resuelto por el Rector/a, previa consulta al Secretario/a General de la Universidad.

Artículo 56: Vigencias y normas supletorias

El presente Modelo entrará en vigencia el día de su promulgación por Decreto de Rectoría.

El Reglamento sobre el procedimiento para sumarios que se instruyan en la Universidad establecido por Decreto de Rectoría N°26/2013, mantiene su vigencia para todas los actos, infracciones o conductas que no constituyan acoso sexual, violencia y discriminación de género, y será la norma supletoria del procedimiento establecido en el presente Modelo.

El Protocolo para casos de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación Arbitraria establecido por Decreto de Rectoría N°59/2019, mantiene su vigencia solo en cuanto a los casos de discriminación arbitraria distinta de la discriminación de género.



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE LA SANTISIMA CONCEPCION
SECRETARIA GENERAL**

SEGUNDO:

El presente Decreto y la Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género de la Universidad Católica de la Santísima Concepción y los modelos que la integran, comenzarán a regir a contar de esta fecha.

Comuníquese, publíquese y archívese.
Concepción, 13 de septiembre de 2022
CMC/AND/TLF/LRG/ECR/mer



Teresa Lobos
TERESA LOBOS DEL FIERRO
Secretaria General



CRISTHIAN MELLADO CID
Firmado digitalmente por CRISTHIAN MELLADO CID

CRISTHIAN MELLADO CID
Rector