

POLÍTICA QUE SUSTENTA REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN,
INVESTIGACIÓN Y JUZGAMIENTO DE ACTOS DE ACOSO, HOSTIGAMIENTO,
VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DE LA
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO

1. INTRODUCCIÓN

La Política Institucional de educación, prevención, acompañamiento, proceso investigativo y sancionamiento de conductas de acoso, hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria de la comunidad universitaria de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, aspira a promover entre los miembros de esta institución, en los distintos ámbitos de participación de cada estamento, los más altos estándares de realización moral que contribuyan a una convivencia sana. Con el fin de conseguir este propósito, esta Política desarrollará los fundamentos éticos que dan soporte a una cultura axiológica que pretende conseguir esta Universidad, seguida de un Protocolo con el que esta institución abordará eventuales conflictos que puedan surgir en materia de acoso (sexual, discriminatorio o psicológico), hostigamiento, violencia (de género o discriminatoria) y discriminación arbitraria, en los casos en los cuales se vulneren los valores y principios que orientan nuestra convivencia. Todo ello, en vistas a avanzar en la formación y el cuidado de las personas al interior de nuestra comunidad, para generar criterios de mayor *responsabilidad* en las interacciones humanas, *confianza* interpersonal y *compromiso* por el bien común.

Las obligaciones de carácter ético que esta Universidad asume, como Institución Católica de rango Pontificio, son las que se establecen a partir del marco que brinda el Magisterio de la Doctrina Social de la Iglesia, instancia que hace suya la propuesta valórica de respeto por las personas en tanto que se reconoce su condición de dignidad intrínseca. En este sentido, es importante resaltar que este documento planteará valores y principios que regularán deberes de actuación mediante los cuales se busca promover un adecuado accionar entre las personas que se desarrollan e interaccionan en esta Casa de Estudios, para prevenir conductas contrarias a la ética en las que puedan caer las mismas, tratando de prevenir actuaciones que pueden tener ulteriores consecuencias psicológicas y jurídicas para las partes afectadas. No obstante, en los casos en los que se explicita la concurrencia de acoso (sexual, discriminatorio o psicológico), hostigamiento, violencia (de género o discriminatoria) y discriminación arbitraria, en los términos establecidos por el Protocolo, se encaminará el procedimiento investigativo que se plantea a continuación de esta Política, con el objeto de transparentar de la forma más eficiente las situaciones en relación a las cuales pueda haber sido afectada la dignidad de las personas que conforman nuestra comunidad universitaria.

Quienes forman parte de esta Universidad han de reconocer que las diversas interrelaciones humanas que pueden darse al interior de esta institución han de estar cargadas de

contenido valórico, ya que, de lo contrario, lo que sucederá consistirá en el acaecimiento de disvalores entre sus integrantes, dando lugar a diversas faltas a la ética que contraerán las sanciones que se explicitarán en el Protocolo. La primera parte de este documento, por tanto, establece una estructuración de valores y principios que han de establecerse al interior de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, en vistas a conseguir de modo más eficiente la corrección en el trato afectivo entre las personas, siguiendo las normas del marco jurídico vigente y a la luz de la Doctrina Social de la Iglesia. Para ello se propone suministrar elementos certeros que contribuyan a la resolución de problemáticas humanas de orden ético que puedan surgir en el desempeño de las funciones académicas y sociales.

2. DISPOSICIONES PROGRAMÁTICAS

Esta Política está motivada por el deseo de generar conductas morales adecuadas entre quienes conforman esta comunidad de personas. Con ello se persigue, por tanto, una primera finalidad que consiste en promover formas de vida saludable entre las mismas, a través de medios de realización (valores) y el reconocimiento de consecuencias que generan los actos individuales. En efecto, el sentido final hacia el que deben apuntar las decisiones éticas, que se construyen mediante una adecuada comprensión y asimilación de valores, se plantea como una propuesta de realización personal orientada hacia un logro colectivo que está descrito en la Misión y la Visión de esta Casa de Estudios.

Los miembros de esta comunidad han de reconocer que tanto las acciones como los objetivos de la Universidad se consiguen en el momento en el que se articula una organización social que se dirige orquestadamente hacia un mismo fin, con lo que se logra dotar de sentido la realización de las acciones. Este perfil de orientación ética, propio de una institución compleja, debe estructurarse mediante una asimilación progresiva de valores que serán descritos más adelante. A partir de su reconocimiento, podrán, a continuación, fijarse deberes de actuación cuyo cumplimiento ha de exigirse, deseablemente, a partir del reconocimiento positivo que implica la realización efectiva de valores. Para la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, la asimilación de valores que se vinculan con la interrelación personal es un requisito muy relevante que ha de reconocerse en los distintos ámbitos en los que se desenvuelven los integrantes de la comunidad universitaria, y por ello se señalan explícitamente para los fines que tiene por delante esta Política educativa. El reconocimiento de los valores se percibe inicialmente a través de la necesaria inteligencia emocional que genera un estado de ánimo favorable. Los valores son cualidades objetivas que poseen las cosas o que se generan en las interrelaciones humanas, y que los seres humanos reconocemos a través de las emociones y de la razón. Por ello, generar estados adecuados en las relaciones interpersonales es lo que permite llevar a cabo procesos de valoración o de estimación saludables. Este es el primer paso que permitirá adherirse a los valores o cualidades que se propone alcanzar al interior de la Universidad. En síntesis, el objetivo que persigue una adecuada asimilación axiológica (de valores) dice relación con orientar de manera favorable la toma de decisiones que propende hacia comportamientos adecuados.

Cuando la comprensión personal de lo que se reconoce valioso se proyecta hacia una aceptación grupal, se suscita un reconocimiento colectivo que termina consolidando una comunidad humana que reconoce y respeta los mismos objetivos, resguardando que todos los miembros de la institución pretendan la realización del mismo fin, propugnando conjuntamente que no se caiga en la vulneración de los valores y principios orientadores. Con ello se impulsa a realizar con motivación los pasos necesarios para lograr una vinculación óptima. Esta cultura de la asociatividad ética entre los miembros de la comunidad universitaria, es la que se debe estructurar a partir de valores que se reconocen de forma objetiva y que han de aplicarse al interior de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. De este modo, si la etapa de valoración se ha logrado, las obligaciones éticas que surgirán de la aplicación de los principios que siguen a los valores protegerán a las personas al interior de la institución.

La ética obliga, en primer lugar, a llevar a cabo una descripción teórica que explique cómo el reconocimiento de los valores y los principios conducen a la aplicación de normas de *deber* moral, que desde una posible interpretación que surge al interior de la institución han de pasar a reconocerse de forma autónoma por cada una de las personas que conforman esta comunidad universitaria. La descripción de los valores y principios que corresponde a la fase de soporte de las relaciones es anterior a la toma de decisión ética que se nutre de los mismos en su accionar. La última fase es la del *deber* o la obligación de actuación que surge desde el *compromiso*, es decir, la etapa en la que se propone una conducta determinada que es querida por la persona, y que responde a la realización de los valores y principios anteriormente señalados. Por ello, seguirá a continuación una descripción de los valores que es indispensable fortalecer al interior de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, que son los que soportarán principios que, a su vez, iluminarán deberes de orientación en materia de acoso (sexual, discriminatorio o psicológico), hostigamiento, violencia (de género o discriminatoria) y discriminación arbitraria en relación a las personas.

3. VALORES Y PRINCIPIOS QUE SUSTENTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO, HOSTIGAMIENTO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO

La plasmación de valores que sostiene esta Política se centra en el desarrollo de un sustrato ético que da sustento a la cultura institucional que se pretende profundizar al interior de esta Universidad. La cultura es entendida como el depósito de valores que se reconocen y promueven para perfeccionar los distintos aspectos que denotan el desarrollo humano.

Desde la Doctrina Social de la Iglesia se establecen los siguientes *valores* constitutivos de las relaciones humanas que dan lugar al establecimiento de los *principios* de acción que, desde la misma fuente, establece este Protocolo:

a) La *Verdad*, entendida como la adecuación de buena fe a la realidad objetiva de las relaciones interpersonales en vistas al bien común. En esta Política, la verdad es un presupuesto

fundamental que orienta la transparencia y la honestidad de las acciones y las consecuencias explícitas que se generan cuando se falta al respeto mutuo.

La *Verdad* es el valor desde el que surge el principio de *Dignidad de la persona humana*, entendido como el respeto por el hecho de ser humano, cualquiera sea la etnia, orientación sexual, origen nacional, discapacidad o condición personal.

b) La *Libertad*, que consiste en el accionar que expresa la dignidad y la singularidad de cada persona humana por la que ésta autogestiona su existencia de cara al bien común. En el sentido de esta Política, este valor promueve la gestión autónoma del ser personal que ejerce una manifestación singular y relacional al interior de la Universidad, por la que debe respetar el límite que implica afectar el ser individual de los demás, especialmente cuando las otras personas no manifiesten el deseo de generar vínculos afectivos con quien los pretende.

La *Libertad* es el valor desde el que surge el principio de *Bien Común*, que se comprende como el conjunto de condiciones de la vida social al interior de la Universidad que hacen posible a cada uno de sus miembros el logro más pleno de la propia realización espiritual y material y del bienestar de la comunidad.

c) La *Justicia*, valor entendido como la constante y firme voluntad de dar a cada cual lo que le es debido, a nivel conmutativo, distributivo y legal. Desde la perspectiva de esta Política, este valor orienta las condiciones que permitirán conseguir un adecuado resguardo del bien de todas las personas que conforman la comunidad universitaria, disponiendo el seguimiento de un debido procedimiento que agilice la resolución de controversias relacionadas especialmente con problemáticas de acoso sexual, acoso discriminatorio, acoso psicológico, violencia de género, violencia discriminatoria o discriminación arbitraria en las personas.

La Doctrina Social de la Iglesia vincula este valor con el principio de *Subsidiariedad*, el que se comprende, para los efectos de esta Política, como el deber de abstenerse (sentido negativo), por parte de la autoridad universitaria, en la intromisión en torno a las relaciones que surgen entre las distintas personas que conforman esta comunidad; pero que genera la obligación de intervenir (sentido positivo) en la forma establecida por esta Política cuando, en las condiciones que señale el proceso investigativo y de sancionamiento, haya sospecha fundada de conductas de acoso (sexual, discriminatorio o psicológico), hostigamiento, violencia (de género o discriminatoria) y discriminación arbitraria en las que una o más personas de esta comunidad constaten que su integridad corporal o psicológica se ha visto afectada, con ocasión de palabras o acciones que vulneren el principio de *Dignidad de la persona*.

d) La *Caridad*, que consiste en el valor que hace sentir como propias las necesidades de los demás e intensifica la vinculación a partir de los restantes valores que, desde la Doctrina Social de la Iglesia, se proyectan en la Universidad. La caridad es el valor supremo por el que se promueve, desde su realización, la superación de las diversas carencias que se dan en las relaciones humanas. La peor carencia o pobreza, en este sentido, es la falta de reconocimiento verdadero del ser personal y de la dignidad constitutiva de su condición, que para efectos de esta

Política puede acaecer cada vez que alguien mira a otro con deseo de apropiación haciendo a esa persona víctima de actos de acoso (sexual, discriminatorio o psicológico), hostigamiento, violencia (de género o discriminatoria) y discriminación arbitraria, ya entre sus pares o entre las personas que son sujetos de las diversas relaciones jerárquicas que pueden suscitarse al interior de la Universidad.

Desde la *Caridad* surge el principio de *Solidaridad*, que se comprende para efectos de esta Política como un criterio ordenador de la institución universitaria por el que se promueve la asistencia a las personas que pueden haber sido afectadas por las conductas que se regulan en el Protocolo. La *Solidaridad*, en el marco de la Doctrina Social de la Iglesia, implica cultivar la conciencia de deuda con la comunidad en la que se está inmerso y que suministra la posibilidad de estudiar o de trabajar en un ambiente que espera conceder a todos sus miembros las condiciones adecuadas para su desarrollo integral.

4. CONCLUSIÓN

El cultivo de los valores descritos, que se concreta en la aplicación de los principios señalados, conduce a la *responsabilidad* que genera una adecuada reflexión y ponderación en torno a las consecuencias o los efectos que originan los actos, con el objeto de evitar que se actúe, al interior de la Institución, vulnerando los derechos y garantías constitucionales y legales de las personas. Asimismo, la práctica de los criterios mencionados genera la *confianza* interpersonal, entendida como la creencia probada de que una Institución procederá de forma correcta ante una determinada situación, teniendo presente la asimilación de los valores y principios que se han ido desarrollando en la Política. Y finalmente, como corolario de la Política descrita, el surgimiento del *compromiso* por preservar todos los valores y principios mencionados, que se logra cuando se ha asegurado que el marco descrito será resguardado por un adecuado Protocolo de resolución de conflictos como el que se explicitará en las páginas que siguen, por medio del cual se establecerán las obligaciones de *deber* que son las que se sostienen y justifican a partir de la Política descrita.

REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y JUZGAMIENTO DE ACTOS DE ACOSO, HOSTIGAMIENTO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1° *Ámbito de aplicación.*

Esta normativa regula las relaciones entre los distintos miembros de la comunidad universitaria de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Se entenderán comprendidos dentro de los miembros de la comunidad universitaria a todos los alumnos de pre y postgrado, académicos, investigadores, personal de administración y servicios de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, y aquellos que, a cualquier título, desarrollen actividad universitaria o académica en la Universidad. La regulación es aplicable a todos aquellos actos que se desarrollen en el contexto de actividades universitarias o dentro de recintos universitarios de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Sin perjuicio de lo anterior, atendida la gravedad y la necesidad de protección de quienes sean víctimas de acoso, hostigamiento, violencia o discriminación arbitraria, en algunos casos, se podrá hacer extensiva la aplicación de esta normativa a hechos acaecidos fuera de recintos universitarios.

Artículo 2° *Definición de acoso.*

Para los efectos de este reglamento, y sin perjuicio de lo establecido en el Código del Trabajo, Código Penal y otras leyes especiales, así como en el Reglamento de disciplina de los alumnos, se entenderá por acoso cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Acoso u hostigamiento sexual: Se entenderá como acoso u hostigamiento sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, efectuado presencialmente, o bien a través de redes o de cualquier medio de comunicación, y que tenga el propósito o produzca el efecto de intimidar, degradar, ofender, estigmatizar o cosificar a una persona, así como, en general, cualquier conducta que haga uso del sexo, o la orientación sexual de una persona para atentar contra su dignidad.
- b) Acoso discriminatorio. Se entenderá como acoso discriminatorio, cualquier acción u omisión que perjudique a una persona y que sea realizada en consideración al sexo, orientación sexual, etnia, nacionalidad, discapacidad, o sirva como base para una diferenciación arbitraria, incluyendo aquellas identificadas por la Ley número 20.609 que establece medidas contra la discriminación, Código del Trabajo, Código Penal y por los tratados internacionales ratificados por Chile.

- c) Acoso psicológico. Se entenderá por acoso psicológico un conjunto sistemático de actos, expresiones u omisiones dirigidos o que produzcan como efecto menoscabar o dañar la valoración o imagen que una persona tiene sobre sí misma.

Artículo 3°

Definición de violencia.

Para los efectos de este reglamento, y sin perjuicio de lo establecido en el Código del Trabajo, Código Penal y otras leyes especiales, así como en el Reglamento de disciplina de los alumnos, se entenderá por violencia cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Violencia de género. Se entenderá como violencia de género cualquier acción u omisión, efectuada presencialmente o bien a través de redes o medios de comunicación, que atente contra la vida, la integridad física o psicológica de una persona y que evidencie que ha sido realizada tomando en consideración su sexo.
- a) Violencia discriminatoria. Se entenderá como violencia discriminatoria cualquier acción u omisión, efectuada presencialmente o bien a través de redes o medios de comunicación, que atente contra la vida, la integridad física o psicológica de una persona y que evidencie que ha sido realizada considerando la etnia, orientación sexual, nacionalidad, discapacidad, o alguna otra condición que se funde en una diferenciación arbitraria, incluyendo aquellas identificadas por la Ley número 20.609 que establece medidas contra la discriminación, el Código del Trabajo, el Código Penal y por los tratados internacionales ratificados por Chile.

Artículo 4°

Definición de discriminación arbitraria.

Para los efectos de este reglamento, y sin perjuicio de lo establecido en el Código del Trabajo, Código Penal y otras leyes especiales, así como en el Reglamento de disciplina de los alumnos, se entenderá por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción, efectuada presencialmente o bien a través de redes o medios de comunicación, que carezca de justificación razonable y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile, y que se encuentren vigentes.

TÍTULO II

COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO EN CONDUCTAS DE ACOSO, HOSTIGAMIENTO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA EN LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO

Artículo 5°

Función esencial.

La Comisión para la prevención, acompañamiento y sanción de conductas de acoso, hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria (en adelante, Comisión), es un órgano colegiado de carácter técnico y especializado en materias de prevención, asesoramiento, propuestas de solución y de acompañamiento de las reclamaciones por cualquiera de las conductas descritas en los artículos anteriores, que afecten a cualquier persona en la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso

Artículo 6°

Integrantes.

La Comisión estará integrada por las siguientes personas:

- a) Un académico designado por el Rector, y quien presidirá la Comisión.
- b) El Director de Asuntos Estudiantiles, o la persona en quien delegue tal función.
- c) Un académico especialista o con experiencia comprobada en el área trascendente valórica, designado por el Consejo Superior a propuesta del Rector.
- d) Un profesional con experiencia comprobada en las áreas de las ciencias jurídicas o sociales, designado por el Rector.
- e) Una persona representante de los estudiantes de pregrado designada por la Federación de Estudiantes de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
- f) Un trabajador administrativo o de servicios, designado por cada uno de los sindicatos de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Los integrantes designados permanecerán en sus funciones por un período de tres años, pudiendo ser designados nuevamente.

Si alguno de los integrantes de la Comisión termina su vínculo laboral con la Universidad, deberá designarse a un nuevo integrante en su reemplazo siguiendo el mismo procedimiento previsto en este artículo.

En la designación de los integrantes de la comisión se favorecerá a personas con experiencia en materias de prevención, investigación o sanción del acoso, hostigamiento, violencia, o discriminación arbitraria, u otras relacionadas con la protección y promoción de

los derechos fundamentales de los miembros de la comunidad universitaria de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Asimismo se favorecerá una adecuada integración de hombres y mujeres.

El nombramiento de los integrantes de la Comisión se formalizará mediante Decreto de Rectoría, el cual será informado a toda la comunidad universitaria.

Artículo 7°

Funciones.

Serán funciones de la Comisión:

- a) Diseñar, proponer, colaborar e informar periódicamente de la ejecución de acciones formativas y preventivas en materia de acoso, hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, a la luz de la política establecida para estos efectos.
- b) Recibir las denuncias que se presenten por acoso, hostigamiento, violencia o discriminación arbitraria, y propender a su tramitación ante la instancia competente, de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente reglamento. Cuando la denuncia sea recibida por la Comisión, ésta, al menos, designará a un profesor que asesore al denunciante. Igual medida podrá solicitar el denunciado.
- c) Adoptar las medidas de protección y acompañamiento que se estimen pertinentes, y coordinar su ejecución con las unidades correspondientes.
- d) Acompañar al denunciante durante el procedimiento, en los casos en que corresponda.
- e) Arbitrar las medidas necesarias para resolver el conflicto mediante conciliación o mediación, en aquellos casos en que el tipo de infracción lo permita y siempre que estén de acuerdo las partes implicadas, empleando un procedimiento justo y transparente y, en su caso, dirigido al restablecimiento y satisfacción del afectado. Para ello, la Comisión podrá designar mediadores *ad-hoc*.
- f) Iniciar el procedimiento investigativo de acuerdo a lo establecido en este reglamento, cuando corresponda.
- g) Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas.
- h) Resolver los procedimientos investigativos de acuerdo a lo establecido en este reglamento.
- i) En el caso de denuncia calumniosa comprobada de conformidad a lo establecido en el artículo 29 del presente reglamento, arbitrar las medidas que resulten necesarias para reparar públicamente la honra del denunciado a través de avisos o información puesta en conocimiento de toda la comunidad universitaria previo acuerdo con el afectado.

- j) Elaborar una memoria anual de las acciones adoptadas, respetando el principio de la confidencialidad, la dignidad de la víctima, el restablecimiento de la convivencia y proponiendo medidas de prevención en esta materia. Esta memoria deberá ser informada a toda la comunidad universitaria mediante aviso en el portal web institucional, y enviarse en copia a la Secretaría General de la Universidad para su registro.
- k) Elaborar protocolos que orienten la ejecución de prácticas académicas o profesionales en las materias propias de este reglamento. Dichos protocolos podrán recomendar, entre otras medidas, la desinscripción de la práctica en curso o la eliminación del establecimiento involucrado del catálogo de instituciones habilitadas para acogerlas.

Artículo 8°

Quorum para sesionar y resolver.

La Comisión sesionará con la mayoría absoluta de sus integrantes en ejercicio. Salvo disposición expresa en sentido distinto, la Comisión resolverá con el voto favorable de la mayoría de los integrantes presentes.

En caso de empate, con excepción de la letra h del artículo anterior, dirimirá el voto quien la presida.

Artículo 9°

Dependencia administrativa.

La Comisión se relacionará con la Secretaría General, que coordinará la provisión de los recursos materiales y técnicos necesarios para su adecuado funcionamiento.

Artículo 10

Secretaría Ejecutiva de la Comisión.

La Comisión contará con el apoyo de una Secretaría Ejecutiva permanente. La Secretaría Ejecutiva dependerá, en lo administrativo, de la Secretaría General de la Universidad.

Dicha Secretaría Ejecutiva estará a cargo de un profesional abogado con dedicación de jornada completa. Este profesional deberá tener experticia atinente a las funciones que desempeñará, en materias de prevención, investigación o sanción del acoso, hostigamiento, violencia o discriminación arbitraria, u otras relacionadas con la protección y promoción de los derechos fundamentales de los miembros de la comunidad universitaria de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, y deberá contar con las habilidades adecuadas para generar la confianza de la comunidad universitaria.

El profesional responsable de la Secretaría Ejecutiva será nombrado por la Secretaría General con la opinión favorable de la Comisión.

Serán funciones de la Secretaría Ejecutiva, al menos, las siguientes:

- a) Recibir, a nombre de la Comisión, las denuncias de la comunidad universitaria en materia de acoso, hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria en el marco de este reglamento y de la política vigente en la Universidad, y darles tramitación, sin perjuicio de las facultades de otros órganos y autoridades universitarias.
- b) Asesorar a los miembros de la comunidad universitaria respecto al procedimiento establecido en este reglamento, el apoyo disponible en la Universidad y la normativa vigente en el país en esta materia.
- c) Citar a las reuniones de la Comisión, a solicitud de su presidente, entregando copia de los antecedentes pertinentes a sus integrantes, así como levantar acta de los acuerdos que adopte la Comisión en el ejercicio de sus funciones.
- d) Velar por que las gestiones solicitadas por la Comisión, en el contexto de cada una de las denuncias, se practiquen por las unidades requeridas.
- e) Una vez oída la Comisión, enviar las denuncias y los antecedentes respectivos a la Prosecretaría General de la Universidad para que proceda a la designación del fiscal que llevará el proceso investigativo interno. Deberá efectuar el seguimiento de las denuncias e informar a la Comisión de los avances registrados en ese procedimiento.
- f) Proponer la redacción de las resoluciones que adopte la Comisión en la tramitación de las denuncias recibidas.
- g) Notificar las resoluciones dictadas por la Comisión a quien corresponda.
- h) Llevar un registro de los procedimientos que se realicen en virtud de este reglamento.
- i) Proponer la memoria anual de las actividades realizadas por la Comisión.
- k) Toda otra función de apoyo o asistencia técnica a la Comisión que le sea encomendada por ella.

Artículo 11

Informe de expertos.

La Comisión podrá recurrir a expertos si así lo estima conveniente.

TÍTULO III

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ACOMPAÑAMIENTO, INVESTIGACIÓN, Y JUZGAMIENTO DE CONDUCTAS DE ACOSO, HOSTIGAMIENTO, VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN ENTRE MIEMBROS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.

Artículo 12

Normas generales.

El procedimiento establecido en este reglamento se regirá por las siguientes normas generales:

- a) Todas las personas implicadas en el procedimiento participarán en él buscando, de buena fe y con la debida reserva, el esclarecimiento de los hechos denunciados. La utilización de una denuncia manifiestamente maliciosa como inicio del procedimiento, dará derecho a la Universidad a adoptar todas aquellas medidas que estime pertinentes, pudiendo, en especial, disponer la realización de un procedimiento disciplinario. Lo anterior es sin perjuicio del ejercicio de las acciones judiciales previstas por la ley, incluida la posibilidad de interponer querrelas por injurias.
- b) La investigación que se lleve a efecto para determinar la existencia de los hechos denunciados se realizará con la máxima objetividad, imparcialidad y facilidad de acceso que sea posible, indagando todas las circunstancias que permitan adoptar una decisión debidamente fundada.
- c) Durante el procedimiento deberá garantizarse, de manera especial, la dignidad y la honra de las personas y su derecho a la vida privada, intimidad y a la igualdad.
- d) Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de los hechos que regula este reglamento, sin perjuicio de lo establecido en la normativa disciplinaria correspondiente.
- e) Cada vez que sea necesario adoptar medidas cautelares de cualquier tipo, se buscará que la parte que se estime ofendida o agredida soporte la menor parte de sus efectos o consecuencias.
- f) Se procurará proteger a la persona que se estima ofendida o agredida, facilitando la posibilidad de interponer denuncias, intervenir en el procedimiento y conocer el estado del mismo. No se sancionará al ofendido, sin perjuicio de lo indicado en la letra a) de este artículo y en el artículo 29 de este reglamento.

Artículo 13

Denuncia.

Cualquier miembro de la comunidad universitaria que se considere víctima o testigo de actuaciones que pudieran constituir situaciones específicas de acoso, hostigamiento, violencia o discriminación arbitraria en su contra o respecto a cualquier miembro de la Comunidad

Universitaria de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, podrá ponerlas en conocimiento de la autoridad que corresponda según las normas de este reglamento, mediante denuncia. Para estos efectos, la Secretaría Ejecutiva deberá disponer de medios idóneos para recibir denuncias, tales como correo electrónico, formulario *on-line*, buzón y oficina de recepción de denuncias.

Todos los órganos directivos o autoridades de la Universidad que tengan conocimiento de estos hechos deberán comunicarlos inmediatamente a la Comisión o al Pro Secretario General, en su caso. La omisión de dicha obligación será considerada una falta grave a sus obligaciones. Estarán especialmente obligados a denunciar los hechos que lleguen a su conocimiento las personas que desempeñen los siguientes cargos: Rector, Vicerrectores, Contralor, Secretario General, Pro Secretario General, Decanos, Directores de Unidades Académicas o Centros, integrantes del Consejo Superior, integrantes del Capítulo Académico, Secretarios Académicos, Secretarios de Facultad, Directores de Programas de Postgrado, Directores y Jefaturas de unidades administrativas, Jefes de docencia y Jefes de carrera.

La denuncia deberá presentarse oportunamente, siempre que ello fuere posible. Si la denuncia o reclamación se realiza verbalmente, será necesaria su ratificación por escrito para el inicio de un procedimiento investigativo. En ningún caso, los órganos directivos, las autoridades indicadas o los integrantes de la Comisión podrán influir sobre la persona afectada para que interponga una denuncia o para que se desista de ella.

Artículo 14

Denuncia ante el Pro Secretario General.

En el caso que la denuncia se presente ante el Pro Secretario General, éste deberá remitirla a la Comisión para su tramitación

Artículo 15

Inicio del procedimiento.

Una vez recibida la denuncia por parte de la autoridad que corresponda, ella será remitida a la Comisión tan pronto como ello sea posible, la que resolverá en un plazo máximo de 5 días hábiles su admisión a trámite, pudiendo prorrogarse por igual plazo, siempre que las circunstancias del caso lo justifiquen. Si quien presenta la denuncia no es la persona directamente afectada, se citará a esta última para verificar la plausibilidad de la denuncia.

La Comisión realizará un examen de admisibilidad, analizando la información aportada por la denuncia, y adoptará una de las siguientes acciones relativas al procedimiento:

- a) Admitir la denuncia y continuar la tramitación del procedimiento, adoptando las medidas de apoyo y acompañamiento que estime pertinentes.
- b) Cuando corresponda, podrá interponer una denuncia criminal, si los hechos conocidos revisten el carácter de delito.

- c) No admitir a trámite la denuncia, cuando resulte evidente que los hechos denunciados no se encuadran dentro de las conductas descritas en este reglamento y no son susceptibles de ser calificadas como falta de acuerdo con los reglamentos de la Universidad.
- d) En el caso de que la situación denunciada no sea constitutiva de acoso, hostigamiento, violencia, o discriminación arbitraria, pero igualmente pudiese atentar contra la sana convivencia universitaria, la Comisión podrá proponer acciones, directivas o protocolos dirigidos a poner fin a la situación denunciada y evitar que se repita en el futuro.
- e) No admitir a trámite la denuncia, declarándola calumniosa bajo los términos del presente reglamento, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en el artículo 29.
- f) En el caso de que la situación denunciada lo permita, la Comisión podrá designar mediadores de conformidad a lo establecido en el artículo 30, siempre y cuando estos sean aceptados expresamente por las partes.

El inicio de un procedimiento investigativo requerirá el consentimiento informado de la eventual víctima y no obstará al ejercicio de las acciones legales correspondientes ante la jurisdicción competente. En el caso de inicio de acciones ante la jurisdicción u órganos estatales competentes, se suspenderá el conocimiento del procedimiento investigativo, pudiendo mantenerse las medidas cautelares, si corresponden.

Se notificará al denunciante y al denunciado sobre el resultado del examen de admisibilidad, así como de cada una de las resoluciones que se dicten dentro del procedimiento.

Se entenderá como notificación válida tanto aquella que se efectúe personalmente a las partes denunciante y denunciada, como asimismo aquella que se efectúe mediante el envío de correo electrónico a cualquiera de las casillas o e-mails de uso frecuente o institucional registrados en el navegador académico de la Universidad o en el expediente. La primera notificación al denunciante y denunciado será siempre realizada personalmente, a menos que la actitud o conducta de la parte a notificar no la haga posible. En este caso, se utilizará la vía electrónica para dicha notificación, dejando constancia de esta situación excepcional y con copia al Secretario General de la Universidad para efectos de su registro formal.

La Comisión, podrá adoptar, o proponer a quien corresponda, una o más de las medidas de protección y acompañamiento a la o las eventuales víctimas señaladas en este reglamento.

Artículo 16 *Desistimiento.*

El desistimiento de la denuncia por parte de la eventual víctima pondrá fin al procedimiento investigativo que se hubiera iniciado, a menos de que se trate de hechos calificados como graves por la Comisión. Este desistimiento de la eventual víctima no impedirá

que la Comisión adopte en su favor todas las medidas de acompañamiento que estime necesarias y por el plazo que esta última determine.

Artículo 17

Suspensión del procedimiento.

En el caso de que cualquiera de las partes del proceso entablase una acción ante la justicia ordinaria u otro órgano estatal competente, la Comisión podrá disponer la suspensión de la investigación hasta que exista pronunciamiento de término del órgano que conoce del asunto, sin perjuicio de adoptar las medidas de protección y acompañamiento que se estimen pertinentes.

Artículo 18

Medidas de protección.

La Comisión o el Pro Secretario General, en su caso, podrá adoptar medidas de protección fundadas, con carácter preventivo y especialmente dirigidas a garantizar la protección de las personas afectadas por conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, hostigamiento, violencia o discriminación arbitraria, previa audiencia de las mismas.

Dichas medidas podrán ser adoptadas y revisadas en cualquier etapa del procedimiento. Las medidas que podrán adoptarse son las siguientes:

- a) Prohibición de que la persona denunciada se contacte con la presunta víctima.
- b) Traslado o modificación de la jornada de trabajo o lugar de las personas implicadas en una denuncia de acoso, hostigamiento, violencia o discriminación arbitraria, siempre que sea posible, de acuerdo con el tipo de actividades de que se trate, en conformidad con la legislación laboral y procurando provocar al denunciado el menor menoscabo posible.
- c) Restricción total o parcial del ingreso de la persona denunciada a las instalaciones de la Universidad. Esta medida sólo podrá aplicarse en casos especialmente graves que supongan violencia física o sexual. En este contexto, la persona denunciada, en caso de ser alumno, podrá recibir tutorías sustitutivas de sus actividades lectivas, por medios compatibles con el cumplimiento de la medida de protección. Para la adopción de esta medida se observará lo dispuesto en el Reglamento de disciplina de los alumnos.
- d) Tratándose de alumnos, suspensión de las evaluaciones o sometimiento a la vigilancia de la autoridad universitaria que corresponda.

La Comisión o el Pro Secretario General, en su caso, deberá oír a la persona denunciada antes de adoptar algunas de las medidas antes señaladas, siempre que ello no signifique un retraso innecesario en la protección de los derechos de la víctima. Cuando no sea posible oír a la persona denunciada antes de adoptar la medida, la Comisión o el Pro Secretario General, en su caso, deberá realizar tal diligencia en el más breve plazo posible, asegurando

siempre el respeto de la presunción de inocencia de la parte denunciada y el resguardo de un debido proceso.

Las medidas adoptadas por la Comisión o el Pro Secretario General, en su caso, serán informadas a las autoridades académicas o administrativas de la respectiva unidad. Éstas, a su vez, deberán comunicarlas a los académicos y al personal administrativo y de servicios a quienes conciernen tales medidas, y realizar las diligencias necesarias para su adecuada implementación.

La obligación de reserva contemplada en el artículo 31, regirá también para las personas informadas en virtud del párrafo anterior, sin perjuicio del deber de disponer las acciones pertinentes para que se comunique lo estrictamente necesario para el adecuado cumplimiento de la medida decretada.

Artículo 19

Medidas de acompañamiento.

La Comisión o el Pro Secretario General, en su caso, podrá adoptar medidas destinadas a otorgar asistencia médica o psicológica, asesoramiento legal, y apoyo social en beneficio de cualquiera de las personas implicadas en el procedimiento establecido en el presente reglamento, u otras que se estimen pertinentes en el caso concreto.

La asistencia médica, social o psicológica a la presunta víctima se proporcionará a través de los organismos técnicos- administrativos que correspondan.

Como parte de este acompañamiento, se informará a la presunta víctima que tiene el derecho de ser asistida por una persona que represente sus intereses durante el procedimiento investigativo interno.

Artículo 20

Instrucción del procedimiento investigativo interno.

El procedimiento investigativo por hechos constitutivos de acoso, hostigamiento, violencia o discriminación arbitraria, será instruido por un abogado de la Pro Secretaría General de la Universidad, designado fiscal por el Pro Secretario General.

Este procedimiento se sujetará a las siguientes disposiciones:

- a) En el ejercicio de estas funciones, el fiscal deberá recabar la máxima información posible sobre los hechos denunciados, para lo cual podrá citar a declarar a las personas afectadas y a cualquier miembro de la comunidad universitaria y, además, podrá adoptar cualquier otra medida destinada al esclarecimiento de los hechos.
- b) Salvo motivos calificados, la comparecencia de los testigos será obligatoria y la negativa a comparecer será comunicada a la autoridad académica o administrativa

correspondiente. Una vez que haya comparecido, el testigo sólo podrá negarse a declarar de acuerdo a lo previsto en la ley. Los testigos deberán guardar reserva de lo obrado en el procedimiento.

- c) Durante toda la tramitación de este procedimiento, tanto la persona denunciada como la presunta víctima podrán ser acompañadas por una persona que represente sus intereses, incluyendo abogados. La Comisión designará un asesor *ad hoc* para la persona que se estima ofendida. El denunciado, a su vez, podrá solicitar que se le designe uno.
- d) El fiscal deberá notificar a la persona denunciada, indicándole los hechos que se le imputan, a fin de que ésta concurra a declarar y presente los descargos que estime pertinentes, y proponga las diligencias probatorias que considere necesarias para su defensa. La no comparecencia de la persona denunciada, estando notificada, no entorpecerá el desarrollo del procedimiento. El fiscal, en tal caso, efectuará las diligencias necesarias para avanzar en el esclarecimiento de los hechos.
- e) El plazo de instrucción será de 15 días hábiles, el cual podrá ser prorrogado por la Comisión en casos calificados. Vencido el plazo mencionado, el fiscal entregará un informe detallado a la Comisión con todos los antecedentes recabados durante la investigación y una propuesta de resolución y medidas aplicables para el caso concreto.
- f) Durante el procedimiento, hasta antes de la emisión del informe del fiscal, tendrá lugar, de oficio o a petición de alguno de los intervinientes, la acumulación de los procesos que se lleven separadamente, siempre que los hechos que se denuncian o las personas involucradas sean las mismas.
En este caso, el procedimiento más reciente se acumulará al más antiguo, continuando con la investigación el primer fiscal designado. Resolverá sobre la acumulación la Comisión tan pronto como le sea posible, para lo cual tendrá a la vista la opinión de los fiscales designados y la de los intervinientes, si éstos últimos la emitieran dentro del plazo de 3 días hábiles. Se suspenderá la prosecución de los procedimientos hasta la resolución por parte de la Comisión, a excepción de las medidas cautelares, las que se mantendrán en caso que correspondan.
- g) Cuando el fiscal proponga el sobreseimiento, se remitirán los antecedentes a la Comisión, quien podrá aprobarlo o rechazarlo. En el caso de rechazo, la Comisión indicará las nuevas diligencias que deban efectuarse.
- h) Si de los antecedentes apareciera que existe mérito para formular cargos contra una persona determinada, el fiscal emitirá una resolución que contendrá la relación de los hechos, los hechos que sirven de base a los cargos, y las conclusiones a que ha llegado y, en su caso, la propuesta de sanción correspondiente.
- i) Si el fiscal formula cargos en conformidad con la letra anterior, dicha resolución se notificará al inculpado, otorgando un plazo de 5 días hábiles para que responda a los cargos que existan en su contra.

La contestación contendrá todas las defensas que estime procedentes, exponiendo con claridad los hechos, las circunstancias y las consideraciones que acrediten su inocencia o atenúen su responsabilidad.

Podrá presentar una o más conclusiones, con tal que no sean incompatibles entre sí o, si lo fueren, con tal que las presente subsidiariamente, para el caso que la resolución de la Comisión deniegue alguna de ellas.

Vencido el plazo el fiscal remitirá a la Comisión el expediente, la resolución que corresponda y, si se recibiere, la contestación del inculpado.

- j) Todas las resoluciones que se dicten durante la instrucción del procedimiento deberán notificarse a las partes involucradas, por los medios electrónicos que éstas designen para tal efecto o los que consten en la base de datos de la Universidad. La primera notificación a las partes será siempre personal.

Artículo 21

Resolución de la Comisión.

La Comisión deberá emitir su resolución definitiva respecto al procedimiento en el plazo máximo de 7 días hábiles, contados desde la recepción del informe del fiscal o desde que se realizaron las últimas diligencias dispuestas en la instrucción.

La resolución definitiva deberá contener, al menos, las siguientes menciones:

- a) Hechos investigados.
- b) Pruebas recibidas.
- c) Resumen de las alegaciones planteadas por las partes.
- d) Decisión adoptada por la Comisión, debidamente fundamentada.
- e) Sanción aplicable, en su caso.

Artículo 22

Agravantes.

Para efectos de las sanciones a aplicar por la Comisión, se considerarán como circunstancias agravantes las siguientes:

- a) Ser reincidente en conductas reguladas por este reglamento.
- b) La existencia de dos o más víctimas.
- c) La existencia de dos o más victimarios, concertados para cometer la falta.

- d) Aprovecharse de una situación de vulnerabilidad de la víctima, producto de una conducta sancionada en este reglamento ejercida por otra persona.
- e) La existencia de una relación efectiva de jerarquía académica o administrativa entre las partes.
- f) La realización de actos intimidatorios o coacciones durante el procedimiento, tanto respecto de la víctima como de los demás intervinientes en el mismo.
- g) Que la víctima se encuentre en alguna situación de discapacidad física o mental.
- h) Incumplir las medidas precautorias que se impongan en virtud de este reglamento.

No producen el efecto de aumentar la pena las circunstancias agravantes que forman parte de una falta especialmente sancionada por este reglamento, sea en su descripción o en su sanción.

Tampoco lo producen aquellas circunstancias agravantes de tal manera inherentes a la infracción que sin la concurrencia de ellas no puede cometerse.

La no concurrencia del denunciado a las instancias de comparecencia obligatoria y que se le hayan notificado como tales, generará la responsabilidad prevista en los respectivos reglamentos de la Universidad.

Artículo 23

Atenuantes.

Para efectos de las sanciones a aplicar por la Comisión, se podrán considerar como circunstancias atenuantes las siguientes:

- a) Irreprochable conducta anterior.
- b) Colaboración sustancial con el esclarecimiento de los hechos.
- c) Reparación diligente del mal causado o de las consecuencias que de éste se derivan.
- d) Auto denuncia y reconocimiento de los hechos, a través de la cual se da inicio al procedimiento.

Artículo 24

Sanciones generales.

Las sanciones que corresponde aplicar a él o a los autores de los hechos constitutivos de acoso, hostigamiento, violencia o discriminación arbitraria entre o hacia los diferentes

miembros de la comunidad universitaria, debidamente comprobados de acuerdo al procedimiento establecido en este reglamento, son las siguientes:

- a) Amonestación oral, registrada en el expediente. Esta sanción, no será aplicable cuando la conducta investigada y comprobada sea constitutiva de acoso o de violencia.
- b) Amonestación escrita.
- c) Pérdida de todos o parte de los beneficios otorgados por la Universidad, de conformidad con la regulación universitaria y legal.
- d) Término inmediato del contrato de honorarios profesionales u otra relación contractual vigente con la Universidad, sin perjuicio de lo dispuesto al efecto en la legislación vigente.
- e) Terminación del contrato de trabajo vigente con la Universidad, sin perjuicio de lo dispuesto en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad y otras normas aplicables.

Para determinar la sanción aplicable, la Comisión deberá ponderar la gravedad de los hechos, las circunstancias agravantes y atenuantes que concurran, y aplicar en todo caso criterios de proporcionalidad entre la falta cometida, los daños causados y la sanción aplicada. Para estos efectos, la violencia sexual o física con resultado de lesiones, siempre será considerada como falta grave.

Artículo 25

Sanciones específicas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo precedente, tratándose del caso de los alumnos, se podrán aplicar las siguientes sanciones específicas:

- a) Matrícula sujeta al cumplimiento de las condiciones que en resolución fundada fije al efecto la Comisión por un lapso entre uno y cuatro semestres académicos. En este caso, la Comisión deberá determinar condiciones que permitan el normal desarrollo de las actividades académicas y universitarias de la víctima, y el debido resguardo de sus derechos fundamentales.
En el evento de que él alumno responsable no dé cumplimiento a las condiciones impuestas en el lapso por el que éstas se decretaron, se dictará una resolución sancionatoria de acuerdo a las normas disciplinarias pertinentes.
- b) Suspensión entre uno y tres semestres académicos.
- c) Cancelación definitiva de la matrícula en la Universidad.

En todo caso, la Comisión podrá imponer medidas de rehabilitación. Su incumplimiento dará origen a la responsabilidad disciplinaria correspondiente.

Artículo 26

Ámbito de aplicación de las sanciones.

Las sanciones señaladas en los artículos precedentes serán complementarias a las establecidas en la legislación vigente.

Respecto del ordenamiento jurídico universitario, el presente reglamento primará sobre disposiciones de igual o inferior jerarquía, en su caso, por especialidad o temporalidad, o ambos.

Será posible la aplicación de medidas previstas en otros reglamentos como consecuencia de los mismos hechos, en tanto no constituyan sanciones y contribuyan a los propósitos de este reglamento.

Artículo 27

Notificación de la resolución y recurso de reposición.

La Comisión deberá notificar la resolución que pone término al procedimiento a las partes del proceso por escrito. Las partes podrán solicitar reposición de la resolución, en un plazo de 5 días hábiles, contados desde su notificación personal o mediante correo electrónico en su caso, pudiendo aportar nuevos antecedentes o solicitar fundadamente la reevaluación de los ya presentados. Vencido el plazo mencionado en el párrafo anterior, o resuelto el recurso de reposición, la Comisión notificará por escrito su resolución definitiva al Rector, a las demás autoridades pertinentes y a las partes involucradas.

Artículo 28

Recurso de apelación.

Corresponderá al Consejo Superior de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, el conocimiento en segunda instancia, de los recursos de apelación que se deduzcan contra las resoluciones y medidas adoptadas por la Comisión, de conformidad a lo dispuesto en el presente reglamento. La apelación deberá interponerse en el término fatal de 5 días hábiles contados desde la notificación de la parte que entabla el recurso, deberá contener los fundamentos en que se apoya y las peticiones concretas que se formulan. En aquellos casos en que la apelación se interponga con el carácter de subsidiaria de la solicitud de reposición a la cual hace referencia el artículo anterior, no será necesario fundamentarla ni formular peticiones concretas, siempre que el recurso de reposición cumpla con ambas exigencias.

La apelación se presentará por escrito ante el Secretario del Consejo Superior y será incluida en la tabla correspondiente para su oportuna tramitación.

Artículo 29

Denuncia calumniosa.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 13 del presente reglamento, en el caso de que exista una acusación o denuncia que hubiere sido declarada como calumniosa por la Comisión, de acuerdo al Código Penal, éste podrá aplicar al denunciante una o más de las sanciones establecidas en el Título III.

Artículo 30

Mediación.

La Comisión tendrá la facultad de proponer la resolución definitiva del procedimiento a través de un proceso de mediación, previamente consentido por las partes, como medida de no repetición y restauración, ante infracciones cuya naturaleza y gravedad lo permitan.

Esta medida no será aplicable en caso de reincidencia.

Si se frustrare la mediación, o se incumplieran los acuerdos generados por ella, la Comisión continuará con el procedimiento de acuerdo a este reglamento.

TÍTULO IV

NORMAS COMUNES PARA LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN, SU SECRETARIO EJECUTIVO, EL FISCAL Y EL PRO SECRETARIO GENERAL

Artículo 31

Obligación de reserva.

Los miembros de la Comisión, el Secretario Ejecutivo, el fiscal y el Pro Secretario de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, estarán obligados a guardar reserva de los asuntos que conozcan en razón de su cargo y actuarán siempre con respeto a la vida privada y demás derechos de las personas involucradas.

Para estos efectos, cada integrante de la Comisión deberá suscribir un acuerdo de confidencialidad al asumir en el cargo y su incumplimiento será sancionado conforme a las normas reglamentarias correspondientes.

Artículo 32

Inhabilidades

Los miembros de la Comisión, el Secretario Ejecutivo y quien actúe como fiscal de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso son inhábiles para conocer denuncias si es que:

- a) Se encuentran vinculados directamente con alguna de las partes de la misma, sea como denunciante o denunciado, o bien por intereses patrimoniales o porque desarrollen labores remuneradas con alguna de ellas.
- b) Son cónyuges, hijos o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad con alguna de las partes de la denuncia, sea como denunciante o denunciado, o bien mantienen vínculos o relaciones económicas relevantes o ejercen funciones directivas superiores sobre cualquiera de ellos.

Las inhabilidades señaladas excluyen la posibilidad de participar en las discusiones y votaciones que se refieran a la denuncia respectiva.

Artículo 33

Recusación con expresión de causa.

De conformidad con las siguientes circunstancias, tanto el denunciante como el denunciado podrán por una sola vez, recusar hasta un máximo de dos miembros de la comisión por los siguientes motivos:

- a) Tener parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado y segundo de afinidad con alguna de las partes de la denuncia o sus representantes;

- b) Tener el comisionado o sus consanguíneos o afines dentro del grado expresado en el inciso anterior, interés en la denuncia o en otro procedimiento semejante, o sociedad o comunidad con alguna de las partes de la denuncia;
- c) Tener el comisionado un litigio pendiente con el denunciante o el denunciado;
- d) Ser el comisionado acreedor, deudor o fiador de alguna de las partes en la denuncia;
- e) Ser o haber sido el comisionado autor de denuncia contra el denunciante o denunciado con anterioridad a la iniciación del procedimiento;
- f) Haber sido el comisionado defensor de alguno de las partes de la denuncia;
- g) Haber emitido opinión o dictamen o dado recomendaciones acerca de la denuncia, sus partes o hechos, antes del ejercicio de la respectiva competencia;
- h) Haber recibido el comisionado beneficios extraordinarios de alguna de las partes de la denuncia;
- i) Tener el comisionado con alguna de las partes de la denuncia, un vínculo de amistad que se manifieste en hechos conocidos y comprobables que demuestren gran familiaridad o frecuencia en el trato;
- j) Tener contra el denunciante enemistad, odio, o resentimiento que se manifieste por hechos conocidos y comprobables.

Del mismo modo, el denunciante o el denunciado podrán solicitar al Pro Secretario General la recusación del fiscal designado.

Artículo 34

Auto inhabilitación de un comisionado.

Sin perjuicio de lo dispuesto en las normas anteriores, cada vez que se inicie el conocimiento de un asunto particular, el comisionado que considere en peligro su imparcialidad, podrá presentar su auto inhabilitación para ejercer el cargo en el caso de que se trate. Se entenderá como causal suficiente de auto inhabilitación cualquier situación o posición que se relacione directa o indirectamente con las previstas en los artículos precedentes.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 1°

El procedimiento establecido en este reglamento será aplicable para investigar hechos constitutivos de acoso, hostigamiento, violencia o discriminación arbitraria entre los distintos miembros de la comunidad universitaria de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso y aquellos que, a cualquier título, desarrollen actividad universitaria o académica en la Universidad, cometidos con posterioridad a la entrada en vigencia de esta normativa.

Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión podrá adoptar medidas de resguardo y acompañamiento en aquellos casos calificados en que la denuncia se realice después de la entrada en vigencia de este reglamento, aun cuando los hechos hayan acaecido antes de ese plazo.

Artículo 2º

Hasta la constitución de la Comisión para la prevención, acompañamiento y sanción de conductas de acoso, hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, el Pro Secretario General recibirá las denuncias sobre las infracciones, iniciará la investigación y adoptará las medidas cautelares de acuerdo a este reglamento.

* * *

MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN FRENTE AL ACOSO, HOSTIGAMIENTO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

La Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, a través de su política institucional contra el acoso, hostigamiento, violencia y/o discriminación arbitraria, declara que su foco está puesto en educar y prevenir, sin perjuicio de sancionar todas las conductas que se apartan de la línea valórica de la Universidad, lo anterior con el objeto de construir una comunidad en la que estas prácticas no sean toleradas pues atentan contra los valores de nuestra institución.

Dentro de estos valores se destacan la verdad, la libertad, la justicia y la caridad, desde las cuales se originan el principio de la dignidad de la persona humana, el bien común, subsidiariedad y la solidaridad. El cultivo de los valores y principios descritos, conduce a la responsabilidad en torno a las consecuencias de aquellos actos que menoscaban la dignidad de la persona y al compromiso de todos los miembros de la comunidad a mantener el bien común.

Junto con la finalidad de cultivar los valores y principios en nuestra Universidad, la prevención de conductas de acoso, hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria cumple un rol fundamental. En este sentido, velar por una política de prevención y formación será una de las tareas fundamentales de la Comisión, cuyo objetivo será difundir y concientizar a la comunidad de la PUCV sobre el procedimiento de acompañamiento, denuncia e investigación en materias de acoso, hostigamiento, abuso, violencia y/o discriminación arbitraria.

Para ello, es que a continuación se plantean lineamientos de acción dirigidos a la comunidad universitaria y que se deberían desarrollar con el objetivo de generar un sentido educativo, preventivo y de sensibilización en esta temática.

Estos lineamientos contemplan acciones dirigidas a la comunidad universitaria en general y otras específicas por estamento, las que se exponen a continuación:

1. PLAN COMUNICACIONAL

La Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, con la finalidad que la Política y el Protocolo sean conocidos por todos los miembros de su comunidad universitaria, debería velar por su difusión a través de los diversos canales de comunicación. Por esto, con objeto de informar y sensibilizar ante acoso, hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, en cualquiera de sus manifestaciones, la Universidad debería implementar diversas actividades en este ámbito de forma periódica.

Las acciones sugeridas son las siguientes:

- a) Inclusión de una noticia en la web institucional que informe sobre el trabajo de la comisión y de sus resultados.
- b) Creación de un sitio dedicado de la comisión, en donde se informarán noticias relevantes sobre estas materias, diverso material educativo y otros recursos. A esta página se debiese acceder directamente desde el portal institucional.
- c) Una vez sean sancionados los documentos de política y protocolo por las instancias institucionales, deberían editarse y distribuirse a todos los miembros de la comunidad PUCV por todas las vías comunicacionales disponibles.
- d) Elaboración de afiches y boletines informativos que fomenten el respeto entre los miembros de la comunidad universitaria, identifiquen ejemplos de acoso, hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, e informen del procedimiento para denunciar.
- e) Realización de charlas informativas dirigidas a la comunidad universitaria en las materias que están dentro del ámbito de la política y el protocolo.

2. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

En materias de prevención, detección y actuación ante el acoso, hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, el desarrollo de programas formativos y acciones de sensibilización constituyen medidas necesarias para el abordaje de la política institucional.

- a) Programas de formación destinados al personal académico:

Realización de inducciones específicas en las materias relativas a la política y protocolo, dirigidas a los equipos directivos de las unidades académicas.

Organización de seminarios y jornadas específicas sobre medidas de prevención y actuación ante el acoso, hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria.

Inclusión de la temática en los cursos impartidos por la UMDU dirigido a docentes y ayudantes.

- b) Programas de formación destinado a personal administrativo y de servicio:

Realización de charlas, seminarios y jornadas para los trabajadores sobre medidas de prevención y actuación ante acoso, hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria.

Desarrollo de un curso o incorporación de la temática en cursos y capacitaciones implementados por la Dirección de Administración.

- c) Programa de formación destinado a personal externalizado y a empresas que proveen servicios:

Difusión de la política y el protocolo entre las empresas externas que trabajan en la Universidad y entidades colaboradoras de la Universidad.

La Pontificia Universidad Católica de Valparaíso debería promover en los procedimientos de subcontratación o que presten o provean servicios, la aceptación y respeto a la política y el protocolo.

Participación de estos trabajadores en seminarios y jornadas específicas sobre medidas de prevención y actuación ante acoso, hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria.

d) Programas de formación destinados a los estudiantes:

Organización de seminarios y jornadas específicas sobre medidas de prevención y actuación ante acoso, hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria.

Diseño e implementación de un Curso de Formación Fundamental relacionado con las materias que se encuentran en los ámbitos de la política y el protocolo.

Incorporación de la política y el protocolo en el material que se entrega a los estudiantes al momento de matricularse en la Universidad, como por ejemplo en la agenda o guías de servicios.

e) Formación para los integrantes de la Comisión

Los integrantes de la Comisión y las instancias resolutorias involucradas en los procedimientos, deberían recibir una formación permanente sobre actuación y resolución ante situaciones de acoso, hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria.

3. MECANISMOS DE EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES PROPUESTAS

Con la finalidad de que la implementación de la Política y el Protocolo y sus acciones derivadas sean evaluadas y logren su mejor alcance y funcionamiento, se sugiere el establecimiento de distintos mecanismos de evaluación y monitoreo, que consideren la participación de la comunidad universitaria en su conjunto.

- a) Diseño y aplicación de instrumentos y establecimiento de distintas instancias con el objeto de evaluar la sociabilización y la percepción sobre la Política Institucional, el Protocolo y sus acciones derivadas, y que incluya a los distintos estamentos de la PUCV.
- b) Incorporar la dimensión de esta temática en los instrumentos de clima laboral, cuyos resultados deberían entregarse a la Comisión para su análisis y el establecimiento de acciones en una perspectiva de mejora.