



## PROYECTO DE PROTOCOLO ACOSO SEXUAL

### **Párrafo I: Preámbulo.**

El presente protocolo tiene por objeto normar la prevención, investigación y sanción de las situaciones que constituyen acoso sexual en el ambiente universitario, dentro de la Universidad Pedro de Valdivia.

La Universidad Pedro de Valdivia promueve el cuidado y la calidad de vida de todos los miembros de su comunidad a través de la consolidación de una cultura de respeto.

El acoso sexual es una forma de violencia de género que ha comenzado a visibilizarse en las instituciones de educación superior chilenas en forma reciente. El presente instrumento tiene como objetivo abordar cabalmente el problema y el constante interés público que éstas plantean a fin de proporcionar a las víctimas la prevención, atención y desarrollo de acciones para su completa erradicación.

De esta forma, el protocolo abordará las siguientes dimensiones:

- La promoción de relaciones respetuosas e igualitarias en la comunidad educativa.
- La prevención del acoso sexual.
- La atención a las víctimas, incluyendo la atención a éstas y el desarrollo de investigaciones.
- Definición de sanciones.
- Mecanismos de reparación a las víctimas.

En 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) planteó a los Estados el concepto de Transversalización de la perspectiva de género, que implicaba *“integrar el enfoque de equidad de género de forma transversal en todas sus políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y financieras e incluso en la cultura institucional, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad de género”*.

En Chile, la Ley Nro. 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual, modificando el Código del Trabajo, define esta conducta como aquella en la que *“una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos, por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o situaciones de empleo”*.

El artículo 84 de la Ley Nro. 18.834 sobre Estatuto Administrativo, establece la prohibición de realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, según los términos del Código del Trabajo.

Fuera del Código del Trabajo o del contexto laboral, sólo aquellas situaciones más graves de violencia sexual, como el abuso sexual y la violación, se encuentran establecidas en el Código Penal, pero las figuras que pueden darse en la comunidad académica no siempre se encuentran enmarcadas en ese contexto.

El acoso sexual es una manifestación de violencia de género y expresa la desigualdad de poder y el abuso hacia quien es considerado de menor valor o sujeto de dominación por parte de otros. Está asociado a rasgos culturales y estereotipos sexistas que prevalecen a pesar de los cambios experimentados en la sociedad chilena.

### **Condiciones para definir un hecho como acoso sexual:**

- a) Existe una conducta de naturaleza o connotación sexual, que puede ser explícita o implícita, aludiendo a el cuerpo, la sexualidad, su intimidad o su género. Por lo tanto, no constituyen conductas de este tipo la homofobia, el agobio o maltrato en contexto de trabajo.
- b) El hecho no es bienvenido o consentido, constituyendo un agravio a la intimidad y dignidad de la víctima, y al mismo tiempo restringe su libertad de decisión.
  - El consentimiento no se puede deducir por la resistencia o silencio porque la desigualdad de poder puede provocar en la persona sentirse coartada a expresar su incomodidad o molestia y, además, existen situaciones donde las personas pueden perder su voluntad frente al acercamiento.
- c) Es una situación que genera consecuencias negativas para la víctima, transgreden el derecho a desarrollar las actividades propias de cualquier miembro de la comunidad académica, perturbando su desarrollo, pudiendo expresarse en los siguientes planos:
  1. Subjetivo/emocional: Son secuelas que dañan el bienestar general de la persona a corto, mediano y largo plazo. Pueden manifestarse a través de sensaciones molestas como rabia, asco, impotencia, miedo, pena, trastornos del ánimo como ansiedad, depresión, inestabilidad emocional e insomnio; incluso enfermedades dermatológicas o digestivas.
  2. Condiciones y/o desempeño: Cambios en las condiciones de la educación o del ejercicio de la docencia que pueden ser producto de las secuelas emocionales o de acciones deliberadas de la persona que acosa o institución en la que se desempeña, por ejemplo, alteración en los criterios de evaluación, abandono, expulsión del curso o carrera, negación o condiciones indebidas para lograr objetivos, entre otros. En algunos casos puede provocar un quiebre en las trayectorias educativas.
  3. Institucionales: Se genera un ambiente hostil, ofensivo o amenazador, aún cuando no se hagan públicos, pues alteran y polarizan a la comunidad, principalmente si los mecanismos son poco eficientes frente a la denuncia.

### **Tipos de acoso sexual:**

El criterio para definirlos se refiere a la existencia de jerarquías o relaciones de poder manifiesto entre el acosador y la víctima. En las instituciones educacionales existe una estructura organizacional estricta, pudiendo ocurrir los siguientes tipos de acosos:

- a. **Acoso por chantaje:** (También conocido como “quid pro quo” o “una cosa por otra”) se produce cuando existe una relación que condiciona una diferencia de poder entre ambas personas.
- b. **Acoso por intimidación:** Aparece en contextos en que no existe una relación de poder formal, por tanto, ocurre entre compañeros o compañeras de curso, de trabajo, etc.<sup>1</sup>

Los objetivos del presente instrumento serán:

1. Prevenir hechos de violencia sexual a través de la sensibilización, psicoeducación y entrega de herramientas de autocuidados para todos los miembros de nuestra comunidad.
2. Implementar un modelo de intervención.
3. Disponer de protocolos para el apoyo y denuncia de los casos, resguardando el cuidado y dignidad de todos los involucrados.
4. Brindar orientación jurídica y apoyo psicológico a todos los que hayan sido o sean víctima de estos hechos.
5. Investigar las denuncias, resguardando la identidad de los involucrados.
6. Evitar la estigmatización tanto de la víctima como del denunciado.
7. Instaurar un protocolo de actuación acorde a las normas del debido proceso.

**Medidas contra el acoso sexual:** A fin de asegurar un adecuado ambiente en la vida universitaria, se imparten las siguientes instrucciones:

1. Los académicos y ayudantes no pueden tomar pruebas o trabajos fuera de la Universidad.

---

<sup>1</sup> Protocolo contra el acoso sexual en la educación superior: Sugerencias para su elaboración, Ministerio de Educación, 2018.

2. Los académicos y ayudantes sólo deben comunicarse con los alumnos a través de sus correos institucionales y el portal docente, quedando estrictamente prohibido la creación de grupos de WhatsApp u otras formas de comunicación distintas.
3. Toda reunión entre dos o más personas deberá ser a puertas abiertas, salvo que ambos acuerden lo contrario o que la situación requiera la adopción de medidas especiales de resguardo de la privacidad. De esto último deberá dejarse constancia en un acta así como de los acuerdos alcanzados en dicha reunión y los motivos que justifican la privacidad.
4. Los exámenes orales deberán ser rendidos en comisión y con carácter de públicos.
5. Las actividades realizadas fuera del campus deberán ser debidamente planificadas, conforme a lo que señalen los reglamentos respectivos.

## **Párrafo II: Normas generales.**

Art. 1. Para efectos del presente reglamento se entenderá por acoso sexual *“El que una persona realice por cualquier medio (verbal, no verbal, físico) uno o mas requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe, que tienen el efecto de amenazar o perjudicar la relación laboral, sus oportunidades en la Universidad o perjudican su situación al interior de ella, tornándolo hostil, abusivo u ofensivo”*.<sup>2</sup>

Art 2. Serán conductas constitutivas de acoso sexual.

- a. Manifestaciones no verbales presenciales, tales como, miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual, sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos y gestos de carácter sexual o lascivos.
- b. Manifestaciones verbales presenciales, tales como, comentarios, palabras o bromas de carácter sexual, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias a cuerpo femenino o masculino, ciclos reproductivos, peyorativos hacia la mujer o el hombre, con el fin de avergonzar) y aquellos relativos al cuerpo o apariencia de una persona, su origen étnico, nacionalidad, grupo etario o posición social.
- c. Extorsiones, amenazas u ofrecimiento como exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima, obligar a un estudiante a rendir evaluaciones fuera de la universidad, proposiciones sexuales, promesas y ofrecimiento de beneficio a cambio de favores sexuales, amenazas de perjuicio ante no aceptación de propuestas sexuales, concesión o promesas de ventajas a quien consienta participar en actividades sexuales.
- d. A través de medios digitales como envío de mails, mensajes con insinuaciones sexuales, comentarios, bromas o fotografías con contenido sexual, llamadas, mensajes o notas incógnitas con el citado contenido, amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos que pueden ser incómodas para la persona, obligación a ver pornografía, entre otros.
- e. Manifestaciones físicas: Como contacto físico innecesario y no deseado (abrazos, tocaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de besos en la boca, en las manos o en la cabeza, etc.), acercamientos, arrinconamientos, persecuciones, en general, conductas físicas de contenido sexual contrarias a la voluntad.
- f. Otras mas graves: Como obligaciones a presenciar exhibicionismo, abuso sexual en los términos del artículo 365 bis o 366 del Código Penal, intento forzado a tener relaciones sexuales, obligación a tener contacto o relaciones sexuales con un tercero, violación en los términos del artículo 361 del Código Penal.<sup>3 4</sup>

<sup>2</sup> Concepto tomado desde el artículo 1 del acta 103-2018 de la Excm. Corte Suprema.

<sup>3</sup> Idem. Nro. 1.

<sup>4</sup> ART. 365 bis.

Si la acción sexual consistiere en la introducción de objetos de cualquier índole, por vía vaginal, anal o bucal, o se utilizaren animales en ello, será castigada:

- 1.- con presidio mayor en su grado mínimo a medio, si concurre cualquiera de las circunstancias enumeradas en el artículo 361;
- 2.- con presidio mayor en cualquiera de sus grados, si la víctima fuere menor de catorce años, y 3.- con presidio menor en su grado máximo a presidio mayor en su grado mínimo, si concurre alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 363 y la víctima es menor de edad, pero mayor de catorce años.

ART. 366.

El que abusivamente realizare una acción sexual distinta del acceso carnal con una persona mayor de catorce años, será castigado con presidio menor en su grado máximo, cuando el abuso consistiere en la concurrencia de alguna de las circunstancias enumeradas en

Art. 3. A fin de erradicar el acoso sexual y promover espacios libres de violencia de género la Institución se compromete a:

- a. Reconocer y visibilizar en la cultura organizacional que el acoso es una manifestación de violencia de género contraria a la dignidad e integridad de las personas.
- b. Promover el desarrollo de acciones de sensibilización, difusión y formación sobre las causas, características y consecuencias del acoso sexual tanto al interior de nuestra comunidad como en las acciones relativas a Vinculación con el Medio.
- c. Orientar e informar a los integrantes de nuestra comunidad sobre los procedimientos vigentes de prevención, recepción e investigación de denuncias de acoso sexual.
- d. Recibir las denuncias e investigar de manera seria y de acuerdo con los procedimientos vigentes, toda denuncia de conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual, respetando los principios establecidos en la Constitución y las leyes.
- e. Brindar acompañamiento a las víctimas de acoso sexual, a través de mecanismos oportunos y pertinentes.
- f. Proteger la dignidad tanto de la víctima como del denunciado, evitando aumentar la victimización o estigmatización de los participantes del procedimiento.
- g. Desarrollar acciones de capacitación y formación continua y permanente sobre acoso sexual como una manifestación de violencia de género a las personas integrantes de la comunidad encargadas de desarrollar las investigaciones sumarias respectivas.

### **Párrafo III: Procedimiento para la investigación de conductas de acoso sexual:**

#### **Normas generales:**

Art. 4. **Objetivo.** El presente protocolo tiene por finalidad regular la investigación de hechos que pudieran constituir acoso sexual – respetando las garantías de las personas involucradas-, la imposición de sanciones a las personas responsables y la adopción de medidas eficientes de resguardo de las víctimas y las necesarias para evitar la repetición de la conducta reprochada.

Art. 5. **Aplicación.** Se aplicará a quienes integran la comunidad universitaria, cualquiera sea su calidad jurídica o vinculación contractual, sean Directivos, Administrativos o funcionarios a honorarios, alumnos, profesores, ayudantes, personal del aseo y de seguridad, entre otros.

#### **Art. 6. Principios.**

- A. **Confidencialidad:** Durante a tramitación del procedimiento se deberá resguardar estricta reserva de todas y cada una de las actuaciones registradas en el curso de la indagación, como una forma de garantizar la privacidad de las personas involucradas. Las personas responsables de recibir las denuncias y tramitarlas, así como cualquiera que intervenga en la investigación, deberán resguardar los datos de las partes y toda información de la cual tomen conocimiento en el ejercicio de sus funciones. Lo anterior es sin perjuicio del uso de datos estadísticos y de la información de seguimiento del caso por parte del CAPSI<sup>5</sup> o institución encargada.
- B. **Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar la debida objetividad. Quienes intervengan actuarán de buena fe para asegurar que todas las actuaciones sean imparciales, sin sesgo de ningún tipo, debiendo evitar toda discriminación en base de raza o etnia, nacionalidad, situación económica, idioma, ideología u opinión política, religión o creencia, sindicalización o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia física o personal, enfermedad, discapacidad, cargo que ejerce, condiciones sociales, entre otros.

- C. **Diligencia y celeridad:** Los encargados de sustanciar el procedimiento actuarán con la mayor diligencia y celeridad desde su inicio. Se debe evitar la burocratización de éste, toda vez que resta eficacia al procedimiento.
- D. **Protección de la dignidad e integridad de las personas:** Ninguna de las personas involucradas podrán ser objeto de malos tratos en ninguna de sus manifestaciones, quedando absolutamente prohibido efectuar, por sí o por medio de terceros, actos intimidatorios o de amenaza de ninguna naturaleza con el fin de incidir en el resultado de la investigación.
- E. **Derecho a defensa:** Ambas partes deben ser oídas e informadas del estado de tramitación de la investigación, a fin de estar en condiciones de estar debidamente informado, en cada una de las etapas del procedimiento.
- F. **Debido proceso:** Durante toda la sustanciación del proceso se respetarán todas las garantías propias de un justo y racional procedimiento, tales como, celeridad, bilateralidad de la audiencia, derecho a una resolución fundada, mecanismos de impugnación, entre otros.
- G. **Presunción de inocencia:** El denunciado tendrá derecho a ser tratado como inocente hasta que se pruebe lo contrario.

### **Reglas Generales del Procedimiento:**

Art. 7. **Órgano decisor:** Son competentes para resolver asuntos sobre acoso sexual el Director de Escuela, Decano, Vicerrector Académico y Rector, dependiendo de la jerarquía del acusado y/o la víctima.

#### **Art. 8. Denuncia:**

8.1. **Quienes pueden efectuar una denuncia:** Cualquier persona que se considere víctima de hechos que podrían constituir acoso sexual podrá presentar una denuncia por cualquier medio escrito o apto para producir fe, dirigido a la autoridad competente, de acuerdo con lo establecido en este protocolo.

8.2. **Autoridad competente para conocer y resolver la denuncia:** Serán los siguientes estamentos y serán llamados en adelante “**órgano resolutor**”:

- a. Decano (a): Cuando cualquiera de las partes sea Directores y coordinadores de Escuela o personal que se encuentra o bajo su dependencia directa.
- b. Vicerrector Académico y Vicerrectores de sede: Cuando cualquiera de las partes sea el Decano de la Facultad o personal que se encuentre bajo su dependencia directa.
- c. Rector: Cuando el denunciado o la víctima sea cualquiera de los Vicerrectores o personal que se encuentre bajo su dependencia directa.

8.3. **Contenido de la denuncia:** Deberá indicar nombre y apellidos del denunciante, número de cédula de identidad, breve relato de los hechos constitutivos de acoso, individualización del acosador, incluyendo su cargo, en caso de que corresponda y firma. Podrán acompañarse antecedentes útiles para la indagación de la veracidad de los hechos, pudiendo incluir o señalar toda clase de pruebas.

El denunciante podrá solicitar reserva de su identidad, la que sólo podrá ser revelada cuando la investigación se eleve a sumario.

Al tiempo de interponerse la denuncia, el órgano que la reciba deberá entregar un comprobante de recepción, en caso de comunicación virtual, podrá consistir en una respuesta con el título “**CONFIDENCIAL**”.

La investigación será instruida por la autoridad competente para resolver, de acuerdo con lo señalado en las letras a) a d) de este artículo, pudiendo nombrarse un funcionario en calidad de fiscal Ad – Hoc.

Deberá mantenerse a disposición de los integrantes de la comunidad de formularios que faciliten el proceso de denuncia, los que se acompañan en a anexo a este documento.

La denuncia también podrá formularse en forma verbal ante las citadas autoridades, las que deberán levantar un acta con los antecedentes indicados precedentemente.

Art. 9. **Medidas cautelares o preventivas:** En cualquier estado de tramitación, el órgano decisor, de oficio o a petición de parte o instructor, podrá decretar las medidas que estime necesarias para el debido resguardo de la persona del denunciante o para el mejor funcionamiento de la Unidad en que tuvieron lugar los hechos investigados.

A modo ejemplar se podrá disponer, en forma provisional, las siguientes medidas:

- a. Separación de espacios físicos.
- b. Suspensión temporal del denunciado, cuando:
  1. Su presencia pueda causar mayor agravio a la víctima.
  2. Pueda entorpecer la investigación.
  3. Pueda ejercer influencia en los eventuales testigos.
- c. Traslado o cambio transitorio de la persona denunciante, cuando:
  1. Exista subordinación respecto del denunciado.
  2. Cuando existan antecedentes fundados de que el acoso continuará.
  3. Cuando el vejamen sufrido por la presunta víctima sea de tal gravedad que así lo haga aconsejable.

Art. 10. **Fase investigativa:** Para la investigación, la autoridad competente para resolver enunciadas en las letras a) a e) del artículo 8.2 designará al funcionario que crea más competente para conocer de la denuncia.

Al respecto, la autoridad competente podrá:

- a. Comunicar su decisión de no perseverar en la investigación. Sin perjuicio de la sugerencia de realizar determinadas acciones o medidas en el caso respectivo, como cambio de sección, sede, entre otros.  
No se admitirá a tramitación la denuncia si han transcurrido más de dos años desde que ocurrieron los hechos, o si el denunciado ya no pertenece a la comunidad académica. Sin perjuicio de la facultad del órgano competente para iniciar investigación, si la naturaleza o circunstancia del caso lo aconsejan. De esto último se dejará testimonio en la resolución que así lo disponga.  
Tampoco se admitirá a tramitación cuando los antecedentes no tengan carácter de acoso sexual, lo que deberá ser debidamente fundado en la resolución que así lo resuelva.
- b. Resolver acoger a tramitación la denuncia, debiendo señalar expresamente en su resolución:
  1. Las personas involucradas y, en caso de que se hubiere solicitado resguardo de identidad, se hará mención de tal circunstancia.
  2. Designar un Fiscal ad-hoc que realizará la investigación, debiendo indicar los motivos para su designación.
  3. Hechos que presuntivamente son constitutivos del acoso.
  4. Periodo para efectuar las investigaciones preliminares.
  5. En caso de que los hechos denunciados sean graves, se omitirá la fase preliminar y existirá un plazo de 30 días para investigar, debiendo disponer la apertura de un sumario.
  6. Designación del profesional del CAPSI, para que preste colaboración que se requiera. Si esto se estimare necesario.

La divulgación y/o filtración de la identidad del denunciante o denunciado, ya sea por cualquiera de las partes o el Fiscal, así como los hechos que se investigan, originarán las responsabilidades que correspondan, las que se podrán perseguir por la vía civil o penal ante la jurisdicción correspondiente.

Art. 11. Al tiempo de iniciar la investigación, el Fiscal que la instruye deberá notificar al denunciado personalmente, señalando, en caso de que corresponda, la identificación del denunciante, los hechos que se le imputan y los plazos que le asisten.

Ambas partes deberán fijar una dirección de correo electrónico para efectos de notificaciones.

Art. 12. La investigación no podrá durar más de 30 días, la que podrá prorrogarse por una sola vez por igual periodo de tiempo, previa solicitud fundada del Fiscal. El órgano decisor podrá acceder a ello, también por resolución fundada.

El Fiscal deberá verificar que en el proceso no existan errores u omisiones capaces de producir nulidad o indefensión, adoptando de oficio las medidas para subsanarlo.

La dilación innecesaria en la tramitación o la petición extemporánea o infundada de prórroga, acarreará las responsabilidades que correspondan.

Art. 13. Las partes podrán aportar toda clase de prueba, sin perjuicio de la facultad de la persona que investiga para excluirlas si constata que han sido obtenidas con vulneración de garantías constitucionales o que han sido creadas sobre conceptos estereotipados de género.

El Fiscal cuidará que en los interrogatorios y conainterrogatorios a testigos o peritos no se incurra en patrones socioculturales discriminatorios debido al género. Se prohíbe indagar sobre la vida sexual o afectiva del denunciante y denunciado, ajena a los hechos investigados.

Art. 14. El Fiscal deberá dictar un informe y propondrá sobreseer o formular cargos, lo que se notificará a las partes al correo electrónico que éstos señalen en su primera presentación.

El denunciado deberá presentar sus descargos dentro del plazo de cinco días hábiles, sin que exista posibilidad de prórroga.

El Fiscal, podrá abrir un término probatorio, el que no podrá exceder de cinco días, el que se notificará a las partes para el ejercicio de su defensa.

El fiscal decretará el cierre de la investigación y propondrá sanciones o el sobreseimiento de la investigación.

Art. 15. Una vez evacuados todos los trámites propios de la investigación, pasarán los antecedentes al **órgano resolutor** (ver artículo 8.2) quien deberá resolver el asunto pudiendo:

- a. Sobreseer a la persona del denunciado o,
- b. Aplicar las sanciones correspondientes, indicando las medidas para dar protección o reparar a la víctima.

Previo a esta decisión, el órgano decisor podrá, si así lo estima pertinente, decretar las medidas para mejor resolver que estime pertinentes para tener un mejor conocimiento del fenómeno del acoso sexual en el caso particular.

Al momento de imponer la sanción, deberá tener en consideración la agravación de su conducta; la reiteración de la misma; mal causado a la víctima; la mayor o menor colaboración prestada al éxito de la investigación, pronunciándose además sobre las medidas de protección o reparación sugeridas por el Fiscal u otras que estime pertinentes.

Sin perjuicio de los elementos que debe tener el **órgano resolutor** para definir la sanción definitiva éste debe respetar en todo momento el principio de la razonabilidad y proporcionalidad de la medida, las que, a modo ejemplar, pueden consistir en amonestación y advertencia verbal, amonestación por escrito en la hoja de vida del trabajador, estudiante, académico o funcionario, deber de asistir a una capacitación sobre la materia, trabajo en beneficio de la comunidad universitaria o de una institución de beneficencia a la que apadrine la Universidad Pedro de Valdivia, destitución o expulsión, dependiendo de quien se trate.

El **órgano resolutor**, con todo, podrá confirmar, modificar o dejar sin efecto lo propuesto por el Fiscal, también podrá solicitar u ordenar apertura de un expediente de remoción en caso de que lo estime pertinente.

La decisión se notificará a las partes por correo electrónico, en conformidad a lo señalado en el artículo 11.

Art. 16. En contra de la resolución, procederá el recurso de apelación el que se interpondrá dentro del plazo fatal de 5 días hábiles, ante el órgano que dictó la resolución para ser conocido y resuelto por su superior jerárquico, quien resolverá en única instancia.

En caso de que la sanción propuesta sea la suspensión o la destitución o expulsión, se podrá apelar en última instancia al Rector.

Para estos efectos, el superior jerárquico podrá abrir un periodo probatorio, decretar medidas y realizar todas las gestiones que estime pertinentes. Sin embargo, deberá resolver dentro de un plazo no superior a 30 días.

Ambos plazos se entenderán de días hábiles y se contarán a partir de la notificación practicada al correo electrónico, de conformidad a las normas ya citadas.

El superior jerárquico del Rector, será el miembro que la Junta Directiva designe para estos efectos.

Art. 17. Se prohíbe divulgar información sobre las denuncias de acoso sexual a todas las personas que, por cualquier circunstancia, han podido tomar conocimiento de la investigación o resolución del asunto, a los testigos o peritos que prestan declaración, a los órganos que intervienen, sus colaboradores directos y a quienes tienen la calidad de denunciante o denunciado. La transgresión a esta norma podrá ser considerada una falta sujeta al régimen disciplinario general y/o al Código de Ética de la Universidad.

Igual criterio se aplicará en caso de que se realice cualquier tipo de divulgación de la identidad del denunciado, que vulnere su presunción de inocencia.

Art. 18. Podrá incurrir en falta disciplinaria y dar mérito a un sumario, la persona que haya denunciado acoso sexual, cuya falsedad se compruebe en forma evidente y manifiesta, sin que sea necesario acreditar si ésta se realizó o no, con ánimo manifiesto de perjudicar al denunciado, su dignidad y/o su honor.

Art. 19. Desde la interposición de una denuncia de acoso sexual y hasta el período que determine el órgano que la resuelva, la persona denunciada no podrá calificar ni participar en comisiones de calificación en las que se evalúe a la persona denunciante. Lo mismo sucederá respecto del denunciando.

Con todo, y tratándose de funcionarios y académicos dicha situación no podrá afectar la calificación y/o evaluación del denunciado, sino hasta que el proceso se encuentre firme y ejecutoriado.

Art. 20. Tanto quien investigue, como el órgano resolutor y su superior jerárquico podrán declararse incompetentes por afectarle alguna de las causales de implicancias y recusación establecida en los artículos 195 y 196 del Código Orgánico de Tribunales.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Art. 195. Son causas de implicancia:

- 1°) Ser el juez parte en el pleito o tener en él interés personal, salvo lo dispuesto en el N° 18 del artículo siguiente;
- 2°) Ser el juez cónyuge, conviviente civil o pariente consanguíneo en cualquiera de los grados de la línea recta y en la colateral hasta el segundo grado, o ser padre o hijo adoptivo de alguna de las partes o de sus representantes legales;
- 3°) Ser el juez tutor o curador de alguna de las partes, o ser albacea de alguna sucesión, o veedor o liquidador de un procedimiento concursal, o administrador de algún establecimiento, o representante de alguna persona jurídica que figure como parte en el juicio;
- 4°) Ser el juez ascendiente o descendiente, o padre o hijo adoptivo del abogado de alguna de las partes;
- 5°) Haber sido el juez abogado o apoderado de alguna de las partes en la causa actualmente sometida a su conocimiento o haber intervenido en ella como mediador;
- 6°) Tener el juez, su cónyuge o conviviente civil, sus ascendientes o descendientes, o su padre o hijo adoptivo, causa pendiente en que deba fallar como juez alguna de las partes;
- 7°) Tener el juez, su cónyuge o conviviente civil, sus ascendientes o descendientes, o su padre o hijo adoptivo, causa pendiente en que se ventile la misma cuestión que el juez debe fallar;
- 8°) Haber el juez manifestado su dictamen sobre la cuestión pendiente, con conocimiento de los antecedentes necesarios para pronunciar sentencia; y
- 9°) Ser el juez, su cónyuge o conviviente civil, alguno de sus ascendientes o descendientes o su padre o hijo adoptivo, heredero instituido en testamento por alguna de las partes.



Las partes también podrán hacerlas valer en su primera presentación o al momento de ser notificados.

Art. 21. Independiente del medio que se haya utilizado para interponer la denuncia, se deberá analizar si la situación requiere el apoyo adicional de un profesional del CAPSI para el denunciante, denunciado o su entorno, quien evaluará si es necesario realizar intervención de tipo organizacional en el lugar donde ocurrieron los hechos.

Art. 22. Todo miembro de la comunidad que tome conocimiento por sí o a través de terceros de hechos que constituyan acoso sexual, deberá formular la denuncia, generándose las eventuales responsabilidades que correspondan por infringir los códigos de conducta y/o de ética, según fuera pertinente.

---

Lo dicho en este artículo es sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1324 y en los incisos tercero y cuarto del artículo 1325 del Código Civil.

Respecto de los jueces con competencia criminal, son causas de implicancia, además, las siguientes:

- 1º Haber intervenido con anterioridad en el procedimiento como fiscal o defensor;
- 2º Haber formulado acusación como fiscal, o haber asumido la defensa, en otro procedimiento seguido contra el mismo imputado, y
- 3º Haber actuado el miembro del tribunal de juicio oral en lo penal como juez de garantía en el mismo procedimiento.

Art. 196. Son causas de recusación:

1º) Ser el juez pariente consanguíneo en toda la línea recta y en la colateral hasta el cuarto grado, o afin hasta el segundo grado, de alguna de las partes o de sus representantes legales;

2º) Ser el juez ascendiente o descendiente, hermano o cuñado del abogado de alguna de las partes;

3º) Tener el juez superior alguno de los parentescos designados en el inciso precedente o en el N° 4º del artículo 195, con el juez inferior que hubiere pronunciado la sentencia que se trata de confirmar o revocar;

4º) Ser alguna de las partes sirviente, paniaguado o dependiente asalariado del juez, o viceversa;

5º) Ser el juez deudor o acreedor de alguna de las partes o de su abogado; o serlo su cónyuge o conviviente civil o alguno de sus ascendientes, descendientes o parientes colaterales dentro del segundo grado.

Sin embargo, no tendrá aplicación la causal del presente número si una de las partes fuere alguna de las instituciones de previsión fiscalizadas por la Superintendencia de Seguridad Social, la Asociación Nacional de Ahorro y Préstamo, o uno de los Servicios de Vivienda y Urbanización, a menos que estas instituciones u organismos ejerciten actualmente cualquier acción judicial contra el juez o contra alguna otra de las personas señaladas o viceversa;

6º) Tener alguno de los ascendientes o descendientes del juez o los parientes colaterales del mismo dentro del segundo grado, causa pendiente que deba fallar como juez alguna de las partes;

7º) Tener alguno de los ascendientes o descendientes del juez o los parientes colaterales del mismo dentro del segundo grado, causa pendiente en que se ventile la misma cuestión que el juez deba fallar;

8º) Tener pendientes alguna de las partes pleito civil o criminal con el juez, con su cónyuge o conviviente civil, o con alguno de sus ascendientes, descendientes o parientes colaterales dentro del segundo grado.

Cuando el pleito haya sido promovido por alguna de las partes, deberá haberlo sido antes de la instancia en que se intenta la recusación;

9º) Haber el juez declarado como testigo en la cuestión actualmente sometida a su conocimiento;

10) Haber el juez manifestado de cualquier modo su dictamen sobre la cuestión pendiente, siempre que lo hubiere hecho con conocimiento de ella;

11) Ser alguno de los ascendientes o descendientes del juez o alguno de sus parientes colaterales dentro del segundo grado, instituido heredero en testamento por alguna de las partes;

12) Ser alguna de las partes heredero instituido en testamento por el juez;

13) Ser el juez socio colectivo, comanditario o de hecho de alguna de las partes, serlo su cónyuge o conviviente civil, o alguno de los ascendientes o descendientes del mismo juez, o alguno de sus parientes colaterales dentro del segundo grado;

14) Haber el juez recibido de alguna de las partes un beneficio de importancia, que haga presumir empeñada su gratitud;

15) Tener el juez con alguna de las partes amistad que se manifieste por actos de estrecha familiaridad;

16) Tener el juez con alguna de las partes enemistad, odio o resentimiento que haga presumir que no se halla revestido de la debida imparcialidad;

17) Haber el juez recibido, después de comenzado el pleito, dádivas o servicios de alguna de las partes, cualquiera que sea su valor o importancia;

18) Ser partes o tener interés en el pleito una sociedad anónima de que el juez sea accionista.

No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, no constituirá causal de recusación la circunstancia de que una de las partes fuere una sociedad anónima abierta.

Lo prevenido en el inciso anterior no regirá cuando concurra la causal señalada en el N° 8 de este artículo. Tampoco regirá cuando el juez, por sí solo o en conjunto con alguna de las personas indicadas en el numerando octavo, fuere dueño de más del diez por ciento del capital social. En estos dos casos existirá causal de recusación.