DESCUBRE CUALES SON LAS

FALTAS Y SANCIONES

CONTEMPLADAS EN EL
PROTOCOLO DE GÉNERO UCN

DEFINICIÓN DE FALTAS

Se entenderán como faltas las acciones u omisiones contempladas en el protocolo. Estás se dividen en **leves, graves y gravísimas.**

SON FALTAS LEVES LAS SIGUIENTES

a) Comentario, verbal o por escrito, que incite al odio, a la violencia sexual o a la discriminación arbitraria, entre integrantes de la comunidad UCN

b) Realizar obsequios o invitaciones comprometedoras y/o persistentes en actividades no académicas

c) Aplicar criterios de evaluación que impliquen la imposición de una determinada posición en materias de diversidad sexual y/o de género

d) Realización, por cualquier medio, de comentario, pregunta, broma y/o burla relativa a cuestiones estéticas, físicas o de diversidad sexual y/o de género

e) Uso inadecuado en la docencia de figuras, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexual o que sean en cualquier modo ofensivas para la diversidad sexual y/o de género.

SANCIONES DE LAS FALTAS LEVES

Las faltas leves serán sancionadas con amonestación verbal o escrita, con o sin constancia en la hoja de vida de la persona del sancionado.

IMPORTANTE

Las faltas leves conllevan un procedimiento breve detallado en el Art. 13 del protocolo.

SON FALTAS GRAVES LAS SIGUIENTES

a) Conductas de acoso sexual

b) Conductas de hostigamiento sexual

c) Conductas de discriminación arbitraria

d) En el contexto de una investigación, la realización de actos intimidatorios o coacciones tendientes a evitar o entorpecer el procedimiento, tanto respecto de la persona afectada, su familia o demás personas que intervengan en el mismo proceso, será constitutiva de falta grave, de conocimiento del fiscal en el mismo proceso, en cuaderno separado.

SANCIONES DE LAS FALTAS GRAVES ESTUDIANTES

Tratándose de estudiantes: Suspensión de toda actividad universitaria que podrá fluctuar entre uno y hasta tres semestres académicos con o sin matrícula condicional.

Se entenderá por matrícula condicional la que depende de la siguiente condición: Si el sancionado volviera a incurrir en hechos, actos u omisiones que importen una infracción al presente protocolo, se le cancelará su matrícula ipso facto con aviso a todos los institutos de la Educación Superior del país.

La medida disciplinaria de suspensión de toda actividad universitaria significa que el estudiante sancionado queda suspendido de toda actividad curricular o académica, de las prestaciones que otorga Bienestar Estudiantil, como también la prohibición de ingresar a los recintos universitarios mientras esté vigente la medida.

SANCIONES DE LAS FALTAS GRAVES TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Tratándose de trabajadores, en conformidad con el artículo 81 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad:

a) Amonestación escrita con constancia en la Hoja Personal.

b) Amonestación escrita con descuento de hasta el 25% de la remuneración diaria del acosador, conforme a lo establecido en el artículo 154 del Código del Trabajo.

c) Desvinculación del trabajador en conformidad a lo establecido en el artículo 160 N° 1 letra b) del Código del Trabajo en atención a la gravedad de los hechos.

SON FALTAS GRAVÍSIMAS LAS SIGUIENTES

a) Conductas constitutivas de abuso sexual

b) Conductas constitutivas de violación

c) Conductas constitutivas de cualquier otro delito sexual contemplado en la legislación chilena.

IMPORTANTE

Si los hechos investigados son constitutivos de delito, el o la Fiscal derivará a la persona denunciante al Ministerio Público, sin perjuicio de continuar con dicha investigación.

SANCIONES DE LAS FALTAS GRAVÍSIMAS ESTUDIANTES

Tratándose de estudiantes:

a) Suspensión de toda actividad universitaria, que podrá fluctuar entre dos y hasta cuatro semestres académicos con matrícula condicional.

b) Expulsión de la Universidad, con aviso a todas las instituciones de Educación Superior.

SANCIONES DE LAS FALTAS GRAVES TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Tratándose de trabajadores, en conformidad con el artículo 81 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad:

a) Amonestación escrita con descuento de hasta el 25% de la remuneración diaria del acosador, conforme a lo establecido en el artículo 154 del Código del Trabajo.

b) Desvinculación del trabajador en conformidad a lo establecido en el artículo 160 N° 1 letra b) del Código del Trabajo en atención a la gravedad de los hechos.

ATENUANTES

Son circunstancias modificatorias atenuantes:

a) Si la conducta anterior ha sido irreprochable.
b) Colaboración sustancial con el esclarecimiento de los hechos.
c) Reparación diligente del mal causado o de los consecuencias que de éste se deriven.

AGRAVANTES

Son circunstancias modificatorias agravantes:

a) La existencia de superioridad jerárquica.
b) Cometer abuso de poder favoreciendo o perjudicando al denunciante en evaluaciones académicas y/o de rendimiento laboral.
c) Haber sido sancionado previamente por conductas descritas en este protocolo.
d) El haber obrado respecto de una persona con capacidades físicas y/o mentales disminuidas.

¿TIENES DUDAS?

COMUNÍCATE CON

DIRECCIÓN Y SECRETARIA DE GÉNERO UCN

ANTOFAGASTA
ALEJANDRA.POZO@UCN.CL

COQUIMBO
CAROLINA.SALINAS@UCN.CL