

**CORPORACIÓN
“CENTRO INTERDISCIPLINARIO DE NEUROCIENCIA DE VALPARAÍSO”.**

**REGLAMENTO PARA LA DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL,
DEL ACOSO LABORAL, DE LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA, DE LAS
MALAS PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y DEL MAL USO DE
RECURSOS.**

Acorde a lo establecido en sus Estatutos y de acuerdo con sus facultades y competencias, el Directorio del Centro Interdisciplinario de Neurociencia de Valparaíso, en adelante "El Centro" o "CINV", ha procedido a elaborar este Reglamento que fija la política de denuncia y sanción del acoso sexual, del acoso laboral, de la discriminación arbitraria, de las malas prácticas de investigación científica y del mal uso de recursos, el que será sujeto a la aprobación de la Asamblea General de Socios para su aprobación.

**ARTÍCULO PRIMERO:
DEFINICIONES GENERALES.**

Para todos los efectos de este Reglamento, se deberán tener presentes las siguientes definiciones

I. DEL ACOSO SEXUAL

De manera general, se entenderá por acoso sexual el realizar conductas de naturaleza o connotación sexual por parte de un miembro a otro del CINV, indeseadas o no consentidas por la otra persona. En particular y para efectos laborales se estará a lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que entiende por acoso sexual "el 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 sus oportunidades en el empleo”.

II. DEL ACOSO LABORAL

Se entenderá por acoso laboral lo establecido en el artículo 2° del Código del Trabajo como tal, esto es “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

III. DE LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

Se entenderá por discriminación arbitraria lo establecido en la Ley N° 20.609, esto es, “toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable”, y que “causen 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, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión

política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”.

IV. DE LAS MALAS PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y DEL MAL USO DE RECURSOS

Se entenderá por malas prácticas de investigación científica el mal uso o manipulación de datos, ya sea a través de imágenes, números y/o gráficos, con el propósito de alterar los resultados de un experimento. A su vez, se considera mala práctica el plagio y el no reconocimiento de algún(a) de lo(as) autore(a)s de una publicación.

Se entenderá por mal uso de recursos cuando éstos se destinen a fines diferentes a los objetivos para los que fueron asignados, ya sea en proyectos científicos, de divulgación o en todos aquellos que contengan ingresos que reciba el CINV destinados a cumplir con sus objetivos.

ARTICULO SEGUNDO:

DE LA DENUNCIAD E CASOS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL, DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA Y MALAS PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y MAL USO DE RECURSOS.

Las denuncias deberán formalizarse por escrito, ya sea a través de un texto en papel, debidamente firmado por el denunciante; o mediante correo electrónico dirigido a la dirección electrónica del CINV denuncias@cinv.cl con la identificación clara del denunciante, con su nombre completo, número de su cédula de identidad o pasaporte y domicilio.

Las denuncias deberán contener a lo menos:

- Identificación del afectado o afectada.
- Identificación del denunciando o denunciada.
- Un relato circunstancial de los hechos ocurridos.

Las denuncias sólo podrán deducirse respecto de personas que formen parte de la Corporación o se encuentren vinculadas a ésta, ya sea como socios o como investigadores, estudiantes, trabajadores, u otros, con contrato laboral, de prestación de servicios o de cualquiera otra índole.

Las denuncias serán conocidas y resueltas por la Comisión de Ética a que se refiere el artículo tercero siguiente, y serán tratadas de manera confidencial. Dicha Comisión mantendrá un Registro confidencial de todas las denuncias que se reciban, hayan terminado en sanciones o en absolución.

Se hace presente que el CINV está obligado a denunciar cualquier conducta constitutiva de delito de la que tuviere conocimiento, que involucre a integrantes de la comunidad de científicos, profesionales y funcionarios del Centro, incluso de los que presten servicios a honorarios, o que ocurra al interior de sus dependencias. Además, en el caso de acoso sexual que afecte a personal con contrato

laboral, y sin perjuicio de la investigación interna y eventuales sanciones conforme a este Reglamento, deberá seguir el procedimiento señalado en el Título IV del Libro II del Código del Trabajo.

ARTICULO TERCERO: -DE LA INVESTIGACIÓN DE LAS DENUNCIAS.

1.- Crease una Comisión que se denominará "COMISION DE ÉTICA", que estará encargada de conocer y resolver las denuncias presentadas. Dicha Comisión estará integrada por tres miembros, uno designado por el Directorio que deberá ser un miembro activo de la Corporación, uno designado por la Universidad de Valparaíso a solicitud del Presidente de la Corporación al Prorector de la Universidad, y uno externo designado por la Asamblea de Socios, quienes duraran en sus cargos por dos años, pudiendo ser reelegidos por una sola vez. En la primera reunión que celebre esta Comisión deberá designar, de entre sus miembros, un **PRESIDENTE** quien será encargado de dirigir todas las actividades de la Comisión, y un **SECRETARIO DE ACTAS**, quien deberá tomar actas de todas las actuaciones de la Comisión, las que se guardarán bajo su custodia y responsabilidad.

2.- Recibida una denuncia, la Comisión deberá citar al denunciante para conocer en forma personal y directa su versión de los hechos y las pruebas que ofrezca aportar para acreditar la veracidad de éstos. De inmediato podrá, si lo estima necesario o conveniente, considerando la gravedad de los hechos denunciados, decretar medidas cautelares a fin de prevenir situaciones que coloquen en riesgo a las personas afectadas, como la suspensión temporal de funciones, el cambio de lugar de trabajo, la prestación de apoyo psicológico a las persona o personas afectadas, u otras similares. Las medidas cautelares podrán decretarse en cualquier estado de la investigación. **Si la persona denunciada por acoso sexual, laboral o discriminación arbitraria forma parte del personal de la Universidad de Valparaíso, la Comisión de Ética debe enviar obligatoriamente los antecedentes a la Unidad de Igualdad y Diversidad de la Universidad de Valparaíso, sin perjuicio de que la persona afectada ya los hubiese enviado por su cuenta, situación que se instará a que así suceda.** Si no fuese el caso, podrá continuar con el procedimiento interno indicado en los puntos siguientes.

3.- A continuación, y de inmediato, deberá citar confidencialmente a la persona o personas denunciadas, para conocer de forma directa y personal su versión de los hechos y los descargos que formule en relación de éstos, como asimismo las pruebas que ofrezca para acreditar sus descargos.

4.- Si se presentaren testigos por una de las partes, o por ambas, citará a una audiencia de prueba mediante correo electrónico institucional del CINV, en la que escuchará directa y personalmente el testimonio de éstos. Asimismo, en esa misma audiencia, recibirá las otras pruebas que hayan ofrecido las partes. También podrá otras decretar las medidas y actuaciones que estime conveniente para verificar la realidad y entidad de los hechos denunciados.

5.- En el caso de las malas prácticas de investigación, considerando la envergadura y complejidad de la denuncia, la Comisión de Ética podrá convocar a un comité externo para su evaluación.

5.- Terminadas las actuaciones anteriores, deberá resolver si acoge o no las denuncia y, en caso afirmativo, decretar las sanciones que procedan.

6.- Las sanciones serán determinadas por acuerdo unánime de los miembros de la Comisión, o en su defecto, por acuerdo de la mayoría de ellos. Las resoluciones de la Comisión se notificarán a lo/as afectado/as mediante correo electrónico, y a su vez se informarán al Presidente del Directorio para que les de curso o acoja a tramitación la apelación, si es que hubiese.

7.- Todo el procedimiento señalado deberá ser confidencial y deberá realizarse dentro de un plazo máximo de 15 días corridos, el cual sólo podrá extenderse si se requiriere un mayor plazo para completar las pruebas necesarias, lo que quedará a criterio de la Comisión.

8.- Ninguna persona o personas que realicen una denuncia, como igualmente la persona o personas denunciadas, podrán ser desvinculada unilateralmente de su trabajo por parte del CINV mientras dure la investigación.

ARTÍCULO CUARTO: SANCIONES APLICABLES Y APELACIÓN.

1.- Las sanciones que podrá aplicar la Comisión deberán ser proporcionales a la gravedad de los hechos y sólo podrán decretarse una vez que la Comisión haya llegado al convencimiento de que efectivamente constituyen alguno de los casos de acoso o de discriminación definidos en el artículo primero de este Reglamento y en la legislación nacional, o de malas prácticas de investigación científica conforme se define en este Reglamento. En el caso de las denuncias enviadas a la Unidad de Igualdad y Diversidad de la Universidad de Valparaíso, la Comisión de Ética deberá esperar los resultados de ésta, y en función de sus conclusiones proponer sanciones o medidas adicionales y/o complementarias a las propuestas por dicha institución, siempre que se refieran exclusivamente a las relaciones laborales o administrativas del denunciado con el CINV.

2.- Las sanciones que podrán aplicarse son las siguientes:

- a) Suspensión temporal de funciones.
- b) Cambio de funciones o de lugar de trabajo.
- c) Terminación de la relación contractual. Decretada esta sanción por la Comisión, deberá ser ejecutada por el Presidente de la Corporación y representante legal del CINV, con las formalidades legales del caso.
- d) Término de su pertenencia al CINV en el caso de los socios de la Corporación Decretada esta sanción por la Comisión, deberá ser ejecutada por el Presidente de la Corporación y representante legal del CINV, con las formalidades legales del caso.

3.- Las sanciones decretadas por la Comisión podrán ser apeladas ante el Directorio, quien resolverá con conocimiento de causa y cuya decisión no será susceptible de recurso alguno. La apelación deberá deducirse por escrito, dentro del plazo de cinco días hábiles desde que se haya notificado de la resolución de la Comisión a las personas afectadas. Para estos efectos se entienden días inhábiles los sábados, domingos y festivos.

**ARTÍCULO QUINTO:
DE LA SUPERVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO Y DE LAS SITUACIONES NO
PREVISTAS.**

1. Cualquier dificultad relativa a la interpretación, sentido, alcance o aplicación del presente procedimiento, será resuelta en única instancia por el Directorio.
2. Los casos especiales y las situaciones no previstas en este reglamento serán conocidas y resueltas en única instancia por el Directorio.