

**PROMULGA ACUERDOS N° 2131 DE LA JUNTA DIRECTIVA.  
APRUEBA REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS INICIADOS POR DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.**

**DECRETO EXENTO N° 00.631/2022.**

Arica, 13 de septiembre de 2022.

Con esta fecha la Rectoría de la Universidad de Tarapacá, ha expedido el siguiente decreto.

**VISTO:**

Lo dispuesto en el DFL N°150, de 11 de diciembre de 1981, del Ex Ministerio de Educación Pública; Resolución N°6, de 2019 de la Contraloría General de la República, Resolución Exenta Universitaria CONTRAL. N° 0.01/2002, de enero 14 de 2002; Resolución Exenta Universitaria CONTRAL. N° 0.01/2018, de abril 23 de 2018; Ley 21.369, Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior, Acuerdo de Junta Directiva N° 2131, de fecha septiembre 09 de 2022, los antecedentes adjuntos, y las facultades que me confiere el N°2, del artículo 13° del D.F.L. N°150 ya citado en relación con el Decreto TRA N° 335/30/2022, de agosto 05 de 2022.

**CONSIDERANDO:**

Que, la Universidad de Tarapacá es una Corporación de derecho público, autónoma y con patrimonio propio, dedicada a la enseñanza y al cultivo superior de las artes, las letras y las ciencias, que goza de una triple autonomía académica, económica, administrativa, dedicada a la enseñanza y cultivo superior de las artes, las letras y las ciencias, creada por D.F.L N° 150, de 11 de diciembre de 1981, del Ex Ministerio de Educación.

Que, a partir de la promulgación de la Ley 21.369, en noviembre de 2021 en diversas instancias se ha desarrollado un trabajo triestamental que culminó con la elaboración de la política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género de la Universidad de Tarapacá, la cual fue finalmente aprobada en mayo de 2022

Que, en agosto de 2022 se implementó una segunda etapa para analizar la implementación de esta política, así como de los modelos de prevención y de investigación y sanción y realizar las modificaciones pertinentes conforme el mandato de la Ley 21.369. Esta etapa culminó en septiembre de 2022 con la aprobación del proceso de modificación de la Política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género de la Universidad de Tarapacá, el Protocolo de actuación ante denuncias sobre actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género y reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Este proceso tuvo un carácter triestamental, con equilibrio entre los estamentos y con paridad.

Que, dentro de dicho proceso resulta de la mayor importancia contar con un Reglamento que establezca un procedimiento de investigación y sanción por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Que, en Sesión extraordinaria de Junta Directiva, realizada con fecha 09 de septiembre de 2022, se acuerda aprobar la por unanimidad de los integrantes presentes la REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS INICIADOS POR DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, de acuerdo a la exposición realizada por la Dirección de Equidad de Género, Dra. Vanessa Jara Labarthe.

**DECRETO:**

1.- Promulgase Acuerdo N° 2132 de la Junta Directiva de la Universidad de Tarapacá, adoptado en sesión extraordinaria N° 205, realizada el 09 de septiembre de 2022, cuyo tenor es el siguiente:

**ACUERDO N° 2131**

Atendida la proposición del Rector de la Universidad, Sr. Emilio Rodríguez Ponce, se acuerda por unanimidad de los Directores presentes; Sra. Yuny Arias Córdova, Sra. Milagros Almonte Delgado, sr. Horacio Díaz Rojas, Sr. Jorge Toloza Humeres y sr. Cristian Sayes Maldonado, aprobar REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS INICIADOS POR DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACION DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ, compuesto de 12 páginas rubricadas por la sra. Secretaria de la Universidad y que forma parte del presente acuerdo.”

2.- Publíquese, en el sistema informático conforme lo señalado en el art. 7 de la Ley N°20.285 de 2008, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, sobre Acceso a la información pública.

Anótese, y remítase a la Contraloría de la Universidad, para su control y registro. Comuníquese una vez tramitado totalmente el acto.

  
**PAULA LEPE CAICONTE**  
Secretaria de la Universidad

  
**JENNIFFER PERALTA MONTECINOS**  
Rectora (s)

JPM.PLC.plc

14 SEP 2022



UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ  
*Universidad del Estado*

UNIVERSIDAD DE TARAPACA  
JUNTA DIRECTIVA  
ARICA - CHILE

## **CERTIFICADO**

La Secretaria de la Universidad de Tarapacá que suscribe, certifica que en reunión extraordinaria N° 205 de Junta Directiva, realizada el 09 de septiembre de 2022, se adoptó el siguiente acuerdo:

### **“ACUERDO N° 2131**

Atendida la proposición del Rector de la Universidad, Sr. Emilio Rodríguez Ponce, se acuerda por unanimidad de los Directores presentes; Sra. Yuny Arias Córdova, Sra. Milagros Almonte Delgado, sr. Horacio Díaz Rojas, Sr. Jorge Toloza Humeres y sr. Cristian Sayes Maldonado, aprobar REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS INICIADOS POR DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACION DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ, compuesto de 12 páginas rubricadas por la sra. Secretaria de la Universidad y que forma parte del presente acuerdo.”

**ARICA**, 09 de septiembre de 2022.

  
**PAULA LEPE CAICONTE**  
Secretaria de la Universidad



PLC/pic



## REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS INICIADOS POR DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACION DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ

### Título I Preámbulo

En 2021 se promulgó la Ley N°21.369, que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior, cuyo objetivo es promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual. El propósito de la ley es el establecimiento de acciones de prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación, relacionadas con la violencia y la discriminación de género, y mecanismos de monitoreo y evaluación de su impacto. Asimismo, establece el ajuste de las normativas institucionales a partir de lo mandatado por la Ley 21.369 y otros documentos emanados de la Superintendencia de Educación Superior.

En este sentido, y de acuerdo con lo ordenado por el Rector de la Universidad de Tarapacá, Dr. Emilio Rodríguez Ponce, en carta REC N°1.343/2022, de julio 25 de 2022, de conformidad a lo expuesto por el Superintendente de Educación Superior (S), en Of. Circular N° 00001, de fecha 08 de julio de 2022, que da respuesta a aquellas dudas que las instituciones fiscalizadas han planteado en relación al entendimiento e implementación de la Ley N°21.369, y habiéndose promulgado por Decreto Exento N°00.270/2022, de fecha 05 de mayo de 2022, el acuerdo N°2095 de la Honorable Junta Directiva que Aprueba la Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género de la Universidad de Tarapacá, se dicta el siguiente reglamento:

### Título II Disposiciones preliminares

#### Artículo 1°

El presente reglamento se aplicara a toda la comunidad universitaria ante procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias relativas a actos de acoso sexual, violencia de género y discriminación de género, en el marco del protocolo de actuación.

#### Artículo 2° Definiciones

- a. **Violencia de género:** Cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.
- b. **Acoso sexual:** El acoso sexual es contrario a la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal y la igualdad de derechos y prohibición de discriminación arbitraria.  
Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.





- c. **Discriminación de género:** Toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.
- d. **Consentimiento:** El consentimiento es un acuerdo claro y no ambiguo que se expresa de manera explícita, mutua y comprensible. Debe darse libremente, es decir, sin ninguna coerción, e implica estar de acuerdo con participar en actividades de connotación sexual en ese momento y lugar. El haber consentido en el pasado no significa hacerlo en el presente o en el futuro. El silencio, la pasividad, la inmovilidad o la falta de resistencia de una persona no pueden asumirse como consentimiento.
- e. **Denunciante:** es la persona que interpone una denuncia por acoso sexual, violencia de género y/o discriminación de género, ya sea por ser la persona directamente afectada por los hechos o una tercera que interpone la denuncia.
- f. **Denunciado/a:** Persona que es identificada como autora de actos de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación de género en contra de otra persona afectada.
- g. **Víctima o persona afectada:** Persona que se reconoce o es señalada como afectada de forma directa por los hechos de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación de género, tenga la calidad de denunciante o no.
- h. **Fiscal o Investigador/a:** Funcionario/a de la unidad especializada de investigación y sanción, quien, en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario, se encarga de las diligencias indagatorias necesarias para establecer la existencia o efectividad de los hechos, la individualización de las personas responsables y su participación, sin perjuicio de las demás facultades que le otorga la normativa en el ejercicio de la función.
- i. **Actuario/a:** Funcionario/a que, en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario, es designado/a por el/la Fiscal o Investigador/a para asistir su labor, actuar como ministro/a de fe y certificar las actuaciones del procedimiento.
- j. **El Sumario Administrativo** consiste en un procedimiento de lato conocimiento y sujeto a formalidades, que tiene por objeto investigar infracciones de mayor gravedad. Su tramitación estará a cargo de un/a Fiscal de la unidad especializada de investigación y sanción y un/a Actuario/a.
- k. **La Investigación Sumaria** es un procedimiento breve y simplificado, que tiene por objeto investigar infracciones de menor gravedad, para ello se designa a un investigador/a de la unidad especializada de investigación y sanción.
- l. **Probidad Administrativa:** El principio de probidad tiene máxima jerarquía en el sistema jurídico chileno, por cuanto se encuentra consagrado en la Constitución Política, la que señala *“El ejercicio de las funciones públicas obliga a sus titulares a dar estricto cumplimiento al principio de probidad en todas sus actuaciones”*.

### Artículo 3°

Constituye un deber de los miembros de la comunidad universitaria mantener un trato respetuoso y deferente con los miembros de la comunidad universitaria y en sus relaciones personales en general, y contribuir con su comportamiento a un clima generalizado de sana convivencia.

### Artículo 4° Principios que rigen las investigaciones

- a. **Debido Proceso:** Toda sanción deberá fundarse en un proceso disciplinario previo legalmente tramitado.





- b. **Presunción de Inocencia:** Cualquier persona que sea denunciada en calidad de responsable de conductas de acoso sexual, violencia de género o discriminación de género, deberá ser tratada como inocente durante toda la investigación hasta que se determine fehacientemente su culpabilidad en el marco de un procedimiento disciplinario, y no se le deberá culpar o sancionar públicamente sobre su participación o responsabilidad mientras el procedimiento no se encuentre afinado.
- c. **Derecho a Defensa:** Toda persona que sea denunciada como responsable de alguna conducta objeto del presente reglamento tiene derecho a defensa, a ser oída y a presentar pruebas que demuestren su inocencia. Podrá designar a un defensor de su confianza, si lo estima pertinente.
- d. **Reserva del proceso y transparencia:** Debido al especial tratamiento de la materia objeto del presente reglamento, todos los intervinientes del proceso deberán mantener reserva del mismo y de toda aquella información de la cual tomen conocimiento en función de su cargo.  
Se exceptuará dicha reserva cuando funcionarios públicos tomen conocimiento de hechos que pueden constituir delitos, sobre los que deberán realizar la denuncia a las autoridades competentes (Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones o Ministerio Público) dentro de las 24 horas siguientes desde el momento en que tomaron conocimiento del hecho delictivo.  
Asimismo, cuando se formularen cargos en contra de un/a involucrado/a en un procedimiento sumarial, tanto éste como su defensa podrán tener acceso al expediente.
- e. **Inexcusabilidad por desconocimiento de normas:** No cabe aceptar como causal de exención o atenuación de responsabilidad la ignorancia que el inculpado alegue sobre las normas regulatorias de su función. De acuerdo al artículo 8° del Código Civil nadie puede alegar ignorancia de la ley después de que haya entrado en vigencia (se presume conocida por todos).
- f. **Independencia de responsabilidades:** La responsabilidad administrativa y disciplinaria es diversa de la civil y penal, ya que uno y otro tipo de responsabilidad obedecen a fundamentos y circunstancias disímiles y tienen finalidades diferentes, revistiendo cada una distinta configuración jurídica.
- g. **Confidencialidad:** Se preservarán los datos de la/las personas denunciantes salvo su voluntad expresa.

#### Artículo 5°

La opinión de la persona afectada no resultará vinculante para determinar la procedencia del respectivo procedimiento disciplinario, y el/la Rector/a deberá estimar si procede o no, aun cuando la persona afectada no consienta en dicha decisión. El acto administrativo que eventualmente disponga la instrucción de un procedimiento disciplinario, deberá hacer mención al cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo o los motivos que hayan podido imposibilitar contactar al/la afectado/a para estos propósitos.

Lo anterior radica en el fin último de este instrumento, que es el cambio de la cultura institucional para el respeto de la igualdad y no discriminación.

### Título III De la instrucción del procedimiento

#### Artículo 6°

Tan pronto como se tenga conocimiento de la existencia de un hecho o conducta que configure o pueda configurar conductas de acoso sexual, violencia de género o discriminación de género, el/la Rector/a dispondrá a instrucción de un procedimiento disciplinario.





#### Artículo 7°

La autoridad competente para instruir los procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de conductas de acoso sexual, violencia de género y discriminación de género, será el/la Rector/a de la Universidad de Tarapacá.

#### Artículo 8°

Al ordenar la instrucción de un procedimiento disciplinario, el/la Rector/a designará como fiscal o investigador/a de la unidad especializada de investigación y sanción.

El/la fiscal deberá aceptar el cargo, a menos que le asista alguna de las causales de implicancia o recusación señaladas en los artículos siguientes, o cualquier otra circunstancia que le reste imparcialidad, lo que comunica a el/la Rector/a a la brevedad, para que esta resuelva, debiendo designar a otra persona en el cargo.

Junto con la aceptación del cargo, el/la fiscal podrá designar a un funcionario/a como actuario/a, el/la cual podrá hacer presentes causales de implicancia o recusación u otras circunstancias que le resten imparcialidad en los mismos términos que el/la Fiscal.

#### Artículo 9°

Instruido el procedimiento disciplinario, el/la Rector/a deberá remitir copia del acto administrativo de inicio a la Unidad especializada de prevención.

### **Título IV De la investigación**

#### Artículo 10°

Los procedimientos disciplinarios, ya sean sumarios administrativos o investigaciones sumarias, serán aquellos que busquen determinar responsabilidad administrativa o estudiantil, respecto de actos que atenten contra la dignidad de las personas de la comunidad universitaria, incluido el acoso sexual, la violencia y discriminación de género, sustanciados por un/a fiscal o investigador/a de la unidad especializada de investigación y sanción, quien tendrá a su cargo la función de realizar las gestiones necesarias para determinar la efectividad de los hechos o acciones que sean reguladas por este reglamento y la participación de las personas denunciadas en tales actuaciones.

En cumplimiento de sus funciones, los/as Fiscales o Investigadores/as de la unidad especializada deberán resguardar la información del proceso en base al principio de confidencialidad de los datos recabados en la investigación, tanto por parte de los actores involucrados como de la institución, evitando la exposición reiterada e injustificada del o la denunciante a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos, materia de la investigación y realizarán preferentemente entrevistas videograbadas.

Asimismo, dichos funcionarios deberán recibir de forma permanente formación en acoso sexual, violencia y discriminación de género, la cual será proporcionada por la dirección de Gestión de Personas y Bienestar Laboral, Unidad especializada de prevención y la unidad jurídica de la universidad, según corresponda.

#### Artículo 11°





Durante el transcurso de la investigación, el/la Fiscal o investigador/a de la unidad especializada de investigación y sanción, deberá realizar las gestiones necesarias para determinar la efectividad o no de los hechos o acciones que sean reguladas por este reglamento y la participación de las personas denunciadas en tales actuaciones.

#### Artículo 12°

Durante toda la tramitación se deberá asegurar un procedimiento oportuno, transparente, diligente y eficaz, estableciendo condiciones para la denuncia y su tratamiento, basado en las normas del debido proceso y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización.

Los principios rectores de la atención a personas afectadas por acoso sexual, discriminación de género y violencia de género son los siguientes:

1. Gratuidad: la persona afectada será asesorada y acompañada de manera gratuita.
2. Respeto: la persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con respeto, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que deben realizar.
3. Confidencialidad: se preservarán los datos de la/las personas denunciantes salvo su voluntad expresa.
4. Contención: la persona afectada deberá ser acompañada, en la medida en que lo requiera, en todo procedimiento posterior a la denuncia realizada.
5. No revictimización: se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos como así también, la exposición pública de la/s persona/s que denuncian y/o datos que permitan identificarla.
6. Diligencia y celeridad: la investigación y resolución de la denuncia presentada deben ser realizadas con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible.

#### Artículo 13: Alcances de la potestad de investigar y sancionar

**Ámbito personal:** Quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género, que sean realizados o que tengan como destinatarios a personas que reúnan alguna de las siguientes condiciones:

1. Cursar programas de pre y postgrado. Es decir, la persona que realiza o que es destinataria de la conducta de acoso sexual, violencia o discriminación de género, o alguna de las materias tratadas en el presente reglamento, es un estudiante que realiza una carrera o programa conducente a un título técnico o de nivel superior, título profesional, grado académico de bachiller, licenciado, magister o doctor, o bien otro tipo de estudios, tales como diplomados, cursos de perfeccionamiento, certificaciones y seminarios, entre otros programas impartidos por esta universidad, independiente de su denominación.
2. Desarrollar funciones de docencia, administración o investigación. En este caso, la persona que realiza o que es destinataria de la conducta de acoso sexual, violencia o discriminación de género, o alguna de las materias tratadas en el presente reglamento, se desempeña como parte del grupo académico o de investigación de la institución, o bien se trata de una autoridad que ejerza o no funciones directivas o de un funcionario/a o trabajador/a, que desarrolla labores administrativas o de gestión; sea que se encuentren vinculados a la universidad a través de nombramientos, contratos de trabajo o a honorario, u otros mecanismos de naturaleza similar.

**Ámbito espacial:** La potestad de investigar y sancionar de conformidad con este reglamento se extenderá a los hechos o situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por esta institución o por personas vinculadas a esta de conformidad con el párrafo anterior, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la universidad, y/o que tengan lugar en el contexto de actividades académicas, deportivas, artísticas o de otra índole que hayan sido organizadas o desarrolladas por los sujetos antes mencionados.





Dicha atribución se extiende a los hechos o situaciones de este tipo ocurridos en los recintos institucionales que tengan otros fines, tales como las oficinas, las salas de reuniones, las bibliotecas, los laboratorios, los casinos, las cafeterías, los baños, los camarines, las bodegas, los centros de estudios, los gimnasios, los teatros, los centros de extensión, las áreas de esparcimiento, las áreas comunes y los estacionamientos de esta universidad, entre otros; e incluso comprendiendo espacios ajenos a las dependencias institucionales como los campos clínicos, los lugares en que se desarrollan las prácticas profesionales y las salidas a terreno, las residencias estudiantiles y otros ambientes en los que las personas mencionadas anteriormente puedan organizar otro tipo de actividades, tales como fiestas, paseos, graduaciones, titulaciones, eventos deportivos, entre otras, especialmente:

1. Dentro de los recintos institucionales, se trate o no de espacios académicos y de investigación, y siempre que intervenga como responsable o como víctima algún/a docente, investigador, funcionario/a de gestión, personas que desarrollen otras funciones relacionadas con la universidad, o alguno de sus estudiantes;
2. Fuera de las dependencias institucionales, siempre que:
  - 1) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por la universidad, e intervenga como responsable o como víctima algún/a docente, investigador, funcionario/a de gestión, personas que desarrollen otras funciones relacionadas con la universidad, o alguno de sus estudiantes;
  - 2) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más docentes o investigadores o funcionarios/as de gestión de la universidad, e intervengan como responsables o como víctimas algún/a docente, investigador/a o funcionario/a de gestión;
  - 3) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno/a o más estudiantes, e intervengan como víctima(s) y como responsable(s) estudiantes de la institución, cuando tales hechos o situaciones afecten el buen desempeño de los fines y propósitos de la universidad.

Lo anteriormente expuesto, sin perjuicio de aquellas acciones de carácter penal, administrativo, laboral o civil que pudieren ser procedentes.

#### Artículo 14°

Instruido el procedimiento disciplinario, el/la fiscal o investigador designado, según sea el caso, procurarán respetar los plazos máximos del respectivo procedimiento, que no podrán exceder a 60 días hábiles según corresponda y sus respectivas excepciones fijadas para cada procedimiento administrativo.

#### Artículo 15°

Las implicancias o recusaciones que se planteen en contra del investigador deberán ser fundadas y serán resueltas, sin ulterior recurso, por el/la Rector/a fundadamente, dentro de las 24 horas siguientes. En caso de ser acogidas deberá designar de inmediato un nuevo investigador. Tratándose de inhabilidades planteadas en contra del actuario, resolverá en los mismos términos el investigador.

Se consideraran causales de implicancia o recusación para los efectos de lo señalado en el inciso anterior, las siguientes:

1. Tener el investigador o el actuario interés directo o indirecto en los hechos que se investigan;
2. Tener amistad o enemistad manifiesta con cualquiera de las personas implicados o afectadas;
3. Tener parentesco de consanguinidad hasta el cuarto grado y de afinidad hasta el segundo.

#### Artículo 16°

El expediente se llevara foliado correlativamente en letras y números y se formara con todas las declaraciones, actuaciones, diligencias y documentos que se acompañen, en orden cronológico.





#### Artículo 17°

En la primera comparecencia el/la citado/a deberá fijar su domicilio dentro de los límites urbanos de la ciudad de Arica e indicar un correo electrónico para que se le efectúen las notificaciones, de lo contrario, en lo sucesivo, será utilizada para estos efectos su casilla de correo electrónico institucional entregada por la universidad o, en su defecto, la última dirección de correo electrónico que haya registrado en la institución.

Posteriormente, todas las notificaciones que se le realicen en el procedimiento se harán mediante correo electrónico.

Los/as citados/as tendrán el deber de informar a la universidad cuál es su domicilio y todo cambio o actualización acerca del mismo.

#### Artículo 18°

Deberá notificarse al/la denunciante y/o al/la afectado/a por los hechos denunciados, toda decisión que disponga o desestime la instrucción de un sumario administrativo o de una investigación sumaria, según corresponda, y sobre los actos terminales que eventualmente se dicten en dichos procedimientos disciplinarios, los cuales deberán comunicarse a la Unidad especializada de prevención.

A su vez, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado.

Las comunicaciones referidas en el presente artículo deberán practicarse en un plazo de 2 días hábiles desde la fecha de la total tramitación del acto respectivo e informar, al menos, la fecha de la aceptación del cargo de la fiscal/a o investigador/a, nombre de este/a, y plazo estimado del procedimiento, procurando la debida protección de datos personales de los involucrados.

Estas notificaciones serán practicadas a través de los medios que hayan informado para estos efectos el/la denunciante y/o quienes se hayan visto afectados/as, preferentemente mediante mecanismos electrónicos.

#### Artículo 19°

Durante la investigación, el/la Fiscal o Investigador/a está facultado/a para solicitar la comparecencia y declaración de cualquier miembro de la comunidad universitaria; asimismo, podrá requerir de todas las unidades académicas y administrativas los antecedentes que estime necesarios para el éxito de la investigación.

Las certificaciones otorgadas por el Fiscal o Investigador/a, a quienes concurran a participar en una diligencia sumarial, constituirán excusa suficiente para justificar inasistencia a actividades curriculares, incluso de laboratorio y de control. Las certificaciones podrán ser entregadas al Decano respectivo, quien arbitrará las medidas que corresponda para normalizar la situación académica de la persona requerida por el Fiscal.

#### Artículo 20° Medidas dirigidas a proteger a las víctimas

Son aquellas medidas dirigidas a proteger a las víctimas y a minimizar los impactos de las denuncias iniciadas en atención al presente reglamento, durante la investigación, con el objetivo de proteger y acompañar a los/as denunciantes y/o víctimas, tales como:

1. La suspensión de funciones según lo previsto por el Estatuto Administrativo y la reglamentación universitaria.
2. La destinación transitoria a otras funciones dentro de la misma institución y ciudad para el caso de funcionarios/as
3. La suspensión preventiva de la persona denunciada respecto de estudiantes.
4. Adecuaciones académicas o funcionarias con el fin de limitar el contacto entre el denunciante y denunciado al interior de la institución evitando el proceso de revictimización en diferentes etapas del proceso.





5. Coordinación entre la unidad especializada de investigación y Unidad especializada de prevención para la asistencia psicológica, médica, social y jurídica especializada, de acuerdo con lo descrito en los beneficios universitarios.

El/la Rector/a, podrá adoptar las medidas preventivas que resulten precedentes y que lo ameriten, antes de la eventual iniciación del procedimiento disciplinario. De igual forma podrá proceder el/la fiscal o investigador de la Unidad Especializada de investigación y sanción, durante el transcurso de la investigación.

Con todo, estas deberán adoptarse por escrito, indicando los motivos fundados, y quedarán sin efecto si no se inicia el procedimiento disciplinario en el plazo de 15 días hábiles desde que hayan surtido efecto, si se desestima iniciar dicho procedimiento o si la decisión que disponga su iniciación no contenga pronunciamiento expreso de las mismas. Asimismo, en el evento de ser dictadas durante el transcurso de la investigación, estas deberán ser informadas a Rectoría, Vicerrectoría Académica y/o a la Dirección de Gestión de Personas y Bienestar Laboral, y resguardar los principios rectores del procedimiento de investigación y sanción.

La Unidad Especializada de investigación y sanción en coordinación con la Unidad especializada de prevención será la encargada de llevar un registro actualizado de cada una de estas medidas.

#### Artículo 21° Definición de conductas

Para los efectos del presente reglamento se entenderán como conductas constitutivas de Acoso sexual, Violencia de género y Discriminación de género, entre otras, las siguientes:

##### **1. Acoso sexual, entre otras:**

- a. Amenazas, extorsiones o exigencias de favores sexuales.
- b. Propositiones sexuales, siendo/a el denunciado/a superior jerárquico de la víctima.
- c. Promesa u ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales.
- d. Envío de correos electrónicos o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- e. Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.
- f. Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.
- g. Acercamiento o contacto físico innecesario, de carácter sexual, como besos, tocaciones, arrinconamiento o persecución.

##### **2. Violencia de género:**

- a. Violencia Física: Castigos físicos, formas de tortura y tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes, además de la intimidación, en razón del género.  
Dentro de este tipo de violencia se incluyen golpes, heridas, fracturas, entre otros
- b. Violencia Sexual: manifestada a través del acoso sexual, según la definición entregada por el presente reglamento, es decir, cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado, manifestado mediante las conductas descritas en el presente reglamento.

##### **3. Discriminación de género:**





1. Comentarios, palabras o chistes humillantes en virtud de la identidad o expresión de género u orientación sexual, sean presenciales o por medios digitales.
2. Cualquier acto que promueva o incite a la homofobia, lesbofobia o transfobia.

#### Artículo 22°

Agotada la investigación, el Fiscal o Investigador/a de la unidad especializada de investigación y sanción, la declarara cerrada y propondrá sobreseimiento o formulara los cargos que fueren procedentes en contra de quienes aparezcan responsables; notificara los citados cargos con expresa mención del derecho de formular descargos dentro del plazo de 4 días hábiles de notificado.

Al formular los descargos, el responsable podrá solicitar la apertura de un periodo probatorio, ofreciendo las pruebas pertinentes. Tratándose de la prueba testifical, no podrá presentar más de dos testigos por cada cargo. El periodo probatorio será de 5 días hábiles improrrogables.

Vencidos los plazos anteriormente señalados, el Fiscal en un plazo de 10 días hábiles emitirá un informe o vista, el que deberá contener una relación sucinta de los hechos, los fundamentos y las conclusiones a que haya llegado, proponiendo la absolución o la aplicación de una o varias medidas disciplinarias.

#### Artículo 23°

La vista o informe será dirigida al/la Rector/a, quien podrá ordenar la reapertura de la investigación, la aceptación de la medida propuesta por el Fiscal, absolver o aplicar otra medida disciplinaria.

En su desarrollo, la vista fiscal debe indicar brevemente los antecedentes que originaron la investigación y el marco legal de la misma, y constará de exposición, fundamentos y conclusiones.

En la exposición se hará una breve síntesis del objeto de la etapa indagatoria, de los hechos establecidos y de la participación que se imputa a los inculpados.

En los fundamentos se analizarán los cargos y descargos, en caso de haberse formulado; se consignarán los antecedentes de hecho y de derecho que sirvieron de base para determinar las irregularidades y las responsabilidades consiguientes, y sus circunstancias modificatorias.

La ponderación de los elementos de convicción destinados a fijar un juicio de valor acerca de la responsabilidad disciplinaria del inculpado, estarán contenidos en la vista o informe. Dichos elementos deben ser analizados en conciencia y el/la Fiscal o Investigador/a formulará la proposición que estimare procedente sobre la existencia o no de responsabilidad administrativa o disciplinaria

#### Artículo 24° Sanciones

Las sanciones administrativas o disciplinarias podrán ser:

1. Estudiantes:
  - a. Amonestación verbal.
  - b. Amonestación por escrito.
  - c. Pérdida de beneficios académicos; de bienestar u otros.
  - d. Suspensión.
  - e. Expulsión.





Además, se podrá sancionar al alumno/a inculpado/a además con las siguientes sanciones: Suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, Imposibilidad de acceder a financiamientos de proyectos internos de cualquier tipo y/o patrocinio institucional o la Pérdida de distinciones honoríficas.

2. Funcionarios/as de gestión:

- a. Censura
- b. Multa
- c. Suspensión del empleo
- d. Destitución.

3. Académicos/as:

- a. Censura
- b. Multa
- c. Suspensión del empleo
- d. Destitución.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, se podrá sancionar al funcionario/a de gestión o académico/a inculpado/a además con:

- a. Suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones,
- b. La remoción en el cargo para funcionarios ad-honorem, en el caso de funcionarios/as de gestión y académicos,
- c. La cesación de funciones para los prestadores de servicios a honorarios,
- d. La imposibilidad de acceder a financiamientos de proyectos internos de cualquier tipo y/o patrocinio institucional
- e. La pérdida de distinciones honoríficas.

La Unidad especializada de prevención será la encargada de llevar un registro actualizado de cada una de estas medidas.

Artículo 25° Medidas de reparación:

Son aquellas dirigidas a minimizar los impactos del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, o alguna de las otras materias tratadas en el presente reglamento, conducentes a reparar a las víctimas. Serán consideradas medidas de reparación, entre otras, las siguientes:

1. La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado;
2. La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas;
3. Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que ésta retome sus actividades de manera similar a su situación original;
4. Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes de la afectación;
5. Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones, ya sea con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general.

Dichas medidas podrán ser acordadas entre el responsable y la víctima, o bien, decretarse en la decisión final que resuelva el procedimiento.

Artículo 26° Eximentes o Atenuantes y agravantes de responsabilidad:

Podrá considerarse como Eximente o Atenuante de responsabilidad, la circunstancia de tener el/la denunciado/a algún tipo de discapacidad intelectual declarada por el órgano competente.





Podrá considerarse como circunstancia agravante si la persona denunciada abusa de su superioridad jerárquica, el haber sido denunciada y sancionada por conductas de la misma naturaleza, y el haber actuado bajo la influencia del alcohol o las drogas.

#### Artículo 27°

La aplicación de toda medida disciplinaria deberá ser notificada personalmente al afectado, trámite esencial del proceso sumarial, pues tiene por objeto permitir al inculpado ejercer oportunamente las acciones que el ordenamiento jurídico le ha conferido.

### **Título V Recursos**

#### Artículo 28°

En contra de la resolución que ordene la aplicación de una medida disciplinaria, procederá el recurso de reposición ante la misma autoridad que emitió el decreto o acto administrativo que resuelve sancionar.

Podrá interponerse, además, recurso de apelación ante el superior jerárquico de quien impuso la medida disciplinaria, cuando así procediere. Sólo podrá interponerse con el carácter de subsidiario de la solicitud de reposición y para el caso que ésta no sea acogida.

Los recursos deberán ser fundados e interponerse en el plazo de cinco días, contado desde la notificación, y deberán ser fallados dentro de los cinco días siguientes.

#### Artículo 29°

Al conocer de una impugnación presentada en contra de una medida disciplinaria, el Sr/a. Rector/a, puede:

1. Acoger la impugnación, resolviendo la aplicación de una medida distinta, opción en la que puede absolver o disminuir.
2. Rechazar la impugnación, cuando así procediere.

#### Artículo 30°

Acogida la apelación o, propuesta la aplicación de una medida disciplinaria distinta, se deberá la resolución correspondiente con el procedimiento, a fin de que se dicte en el plazo de cinco días la que corresponda, por la autoridad competente.

La resolución que se pronuncia acerca del recurso interpuesto por el peticionario, constituye una actuación procesal interna del procedimiento, bastándole a la autoridad dejar constancia en el expediente de la circunstancia de no haber dado lugar al recurso.

#### Artículo 31°

Para el caso de la aplicación de expulsión o suspensión de actividades académicas superior a un semestre o destitución, conocerá de todas maneras por la vía de la consulta la Junta Directiva de la Universidad, quien de confirmar dicha sanción ordenara emitir a través del/la Rector/a el Decreto respectivo.

### **Título VI Disposiciones finales**

#### Artículo 32°





Artículo 32°

Los vicios de procedimiento no afectaran la legalidad de una resolución que aplique la medida disciplinaria, cuando incidan en trámites que no tengan una influencia decisiva en los resultados del procedimiento disciplinario.

Artículo 33°

En lo no especialmente prescrito en el presente Reglamento, se aplicaran en carácter de supletorias, las normas contenidas en las disposiciones de la Ley 19.880.

Artículo 34°

Las situaciones no contempladas en el presente reglamento y sus modificaciones o aquellas que tengan el carácter de excepcional o especial, y las dificultades de interpretación y/o aplicación de sus normas, serán resueltas por el/la Rector/a de la Universidad.

ARTICULO TRANSITORIO: Las investigaciones sumarias que se encontraren en tramitación a la fecha de promulgación de este Reglamento, continuaran sometidas a las normas vigentes a la fecha de su iniciación, a menos que a esta falta le fuere asignada una sanción menor por una ley posterior a la fecha de su comisión, en cuyo caso, y salvo texto expreso en contrario, corresponderá aplicar precisamente esta última medida.

-----

