

**MODIFICA REGLAMENTO DE
PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS
INICIADOS POR DENUNCIAS DE ACOSO
SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE
GÉNERO.**

DECRETO EXENTO N°00.744/2025.

Arica, 12 junio de 2025.

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

VISTO:

Lo dispuesto en el D.F.L. N.º 150, de 11 de diciembre de 1981, del Ex Ministerio de Educación Pública; Resolución N° 36, de 2024 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°0.01/2025, de marzo 26 de 2025; Decreto Exento N° 00.1036/2024, de noviembre de 20 de 2024; Informe de "*Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad de Tarapacá.*"; Carta T/Contral N° 117/2025, de febrero 11 de 2025; Carta DEyGEN N° 120/2025, de mayo 28 de 2025; Carta REC N° 1688/25, de junio 03 de 2025; los antecedentes adjuntos, y las facultades que me confiere el Decreto N° 113, de 13 de junio de 2022, del Ministerio de Educación.

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 Pública.

Que, mediante Decreto Exento N° 00.631/2022, de 13 de septiembre de 2022, se promulgó el Acuerdo N°2132 de la Honorable Junta Directiva de la Universidad, que aprueba el "*Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género*".

Que, posteriormente, por Decreto Exento N°00.1036/2024, de 20 de noviembre de 2024, se promulgó el Acuerdo N°2292 de la Honorable Junta Directiva, se aprueba una modificación al referido *Reglamento*.

Que, mediante Carta DEyGEN N° 120/2025, de 28 de mayo de 2025, la Directora de la Dirección de Equidad y Género, Sra. Jaqueline Godoy Contreras, solicitó formalmente al Sr. Rector de la Universidad de Tarapacá la oficialización de una nueva modificación del "*Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad de Tarapacá*", solicitud que fue respaldada por la Carta T/Contral N° 117/2025, de 11 de febrero de 2025, emitida por la Contraloría Universitaria.

Que, en mérito de lo dispuesto por el señor Rector, Dr. Emilio Rodríguez Ponce, mediante Carta REC N° 1688/25, de 3 de junio de 2025, se ordenó al secretario general de la Universidad oficializar la modificación del Reglamento referido.

DECRETO:

1.- Modifícase el "Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género", aprobado por Decreto Exento N°00.631/2022, de 13 de septiembre de 2022, y sus modificaciones posteriores.

2.- Déjese constancia que el referido Reglamento, con sus respectivas modificaciones, se presenta en un texto refundido elaborado por la Dirección de Equidad y Género, el cual se reproduce íntegramente a continuación y forma parte integrante del presente Decreto:

REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS INICIADOS POR DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN 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

- 1. 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.
- 2. 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.
- 3. 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.

4. **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.
5. **Denuncia:** Acto formal, escrito o verbal (dejando constancia escrita) que da a conocer eventual irregularidad, posiblemente constitutiva de acoso sexual, violencia o discriminación de género, que involucra a personas señaladas artículo 2° inc. 2 ley N°21.369. No se considera denuncia formal el mero relato y solicitud de orientación, información y apoyos, salvo que persona manifieste intención de activar mecanismos de investigación y sanción mediante dicho relato.
6. **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.
7. **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.
8. **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.
9. **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.
10. **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.

11. **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.
12. **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.
13. **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

1. **Debido Proceso:** Toda sanción deberá fundarse en un proceso disciplinario previo legalmente tramitado.
2. **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.
3. **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.

4. **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.
5. **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).
6. **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.
7. **Confidencialidad:** Se preservarán los datos de la/las personas denunciantes salvo su voluntad expresan.
8. **Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, orientación sexual, creencias, religión, origen étnico, discapacidad, nacionalidad u otras de similar naturaleza. Siendo su actuar neutral y con rectitud tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones.
9. **Celeridad:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor prontitud, de manera diligente y eficiente, removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión. Evitando la burocratización de los procesos y cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas.
10. **Perspectiva de Género:** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género y otras características protegidas por los derechos

humanos, que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo y ocupación, siendo crucial asegurar que los procesos sean justos, equitativos y sensibles a las diferencias y desigualdades que pueden surgir en casos de acoso o violencia laboral.

Artículo 5°

A fin de evitar situación de revictimización, se pondrá en conocimiento de la o las personas directamente afectadas por los hechos relatados, la circunstancia de haber sido presentada una denuncia que les involucra; y se les consultará su opinión o parecer respecto del inicio de un procedimiento de investigación por parte de la institución. Asimismo, se les informará respecto de la disponibilidad de medidas de protección, apoyo o reparación existentes, de forma previa a la adopción de la decisión de iniciar el procedimiento respectivo.

Con todo, ante una denuncia de hechos que puedan vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo y por tanto queden comprendidos dentro de aquellos propios de este Reglamento, la autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 160 de dicho Estatuto.

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 a través de la denuncia pertinente, el/la Rector/a dispondrá la 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.

No obstante lo anterior, cuando en los hechos pudieren estar involucrados el jefe de servicio, altos directivos o alguno de los funcionarios que deban tramitar las denuncias; y en general, cuando existan razones fundadas que desaconsejen presentar la denuncia ante la propia institución, la denuncia podrá presentarse ante la Contraloría General de la República.

Artículo 8°

Al ordenar la instrucción de un procedimiento disciplinario, el/la Rector/a designara 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 comunicará 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 objetivo, 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. Además de debido proceso, proporcionalidad e igualdad.

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 expresan.
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,
2. 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.

Se consideran también dentro de esta categoría:

- Las actividades de trabajo en equipo que organizan estudiantes de pre y postgrado.
- Las actividades de trabajo en equipo que organizan estudiantes en práctica

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.
 - 4) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por: estudiantes de pre y postgrado, Estudiantes en práctica, conferencistas, expositores y/o autoridades.

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.

Vencidos los plazos de instrucción de un sumario previamente señalados y no estando éste afinado, la autoridad que lo ordenó deberá revisarlo, adoptar las medidas tendientes a agilizarlo y determinar la responsabilidad del fiscal.

En los casos referidos al incumplimiento de las prohibiciones consagradas en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo, tales medidas deberán ser adoptadas en el plazo de veinte días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción.

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 considerarán 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 consanguineidad hasta el cuarto grado y de afinidad hasta el segundo.

Artículo 16°

El expediente se llevará foliado correlativamente en letras y números y se formará 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.

En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, 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. Lo anterior se aplicará también para las reclamaciones establecidas en los artículos 137 y 140 del Estatuto Administrativo.

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 denunciante 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.
6. 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.

Para efectos de lo anterior, se deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo,

entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos y el otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la Ley N° 16.744. Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.

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.

Las personas denunciantes y denunciadas podrán tener pleno acceso a todas las piezas de la investigación una vez que esta concluya, y se formulen los respectivos cargos y/o se notifique a la persona denunciada del acto en el cual consten sus eventuales infracciones. Asimismo, en el caso que se determine una decisión fundada de sobreseimiento o cierre anticipado de la investigación, o cualquier decisión que implique el término de la investigación y/o cierre del procedimiento, también procederá el acceso a las piezas de investigación de las partes denunciante y denunciadas.

Esta entrega deberá ser realizada en forma íntegra, por medios materiales o digitales, comprendiendo el registro de la denuncia, las actuaciones o diligencias investigativas realizadas, las resoluciones sobre medidas de protección o reparación adoptadas durante el proceso, y las resoluciones que correspondan a la respectiva etapa procedimental, debidamente fundadas.

Con todo, las personas denunciantes y denunciadas podrán solicitar, en cualquier momento a la Fiscalía de la Universidad, información general respecto del estado de la investigación y las principales acciones realizadas, pudiendo solicitar copia o registro de sus propias declaraciones en cualquier etapa del procedimiento, resguardándose, en todo caso, el desarrollo y avance de la investigación y sus fines.

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 inculcado/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.

En el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución, como consecuencia de la inobservancia de lo dispuesto en el artículo 84 letra m) del Estatuto Administrativo, el fiscal podrá determinar, considerando lo señalado en el artículo 121 de esa norma que, el funcionario o funcionaria se encuentra eximido de cumplir el plazo establecido en el artículo 12 letra e) del Estatuto Administrativo, decisión que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida.

Cuando él o la fiscal proponga el sobreseimiento, y éste sea aprobado por la autoridad, deberá notificarse la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo, dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131.

Cuando la autoridad determine la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo, deberá notificar la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131.

El acto que sobresee, absuelve o aplique la medida disciplinaria en contra de personas funcionarias del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, respecto a hechos referidos en el artículo 84 letras 1) o m) del Estatuto Administrativo, estará afecto al trámite de toma de razón por la Contraloría General de la República, el que no podrá realizarse antes del vencimiento del plazo de reclamación señalado en el inciso quinto del artículo 140 de dicho Estatuto.

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 inculcado 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, resolviendo elevar los autos para ante el superior jerárquico, cuando así procediere, a fin de que resuelva la apelación interpuesta en subsidio.

Artículo 30°

Acogida la apelación o, propuesta la aplicación de una medida disciplinaria distinta, se devolverá 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 ordenará emitir a través del/la Rector/a el Decreto respectivo.

Título VI. Disposiciones finales

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 aplicarán 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.

3.- Incorpórese como anexo al presente acto administrativo el texto refundido aprobado en el numeral anterior.

4.- Publíquese el presente acto administrativo, junto con el texto refundido del Reglamento, en el sistema de información pública institucional, conforme a lo dispuesto en el artículo 7° de la Ley N°20.285, sobre Acceso a la Información Pública.

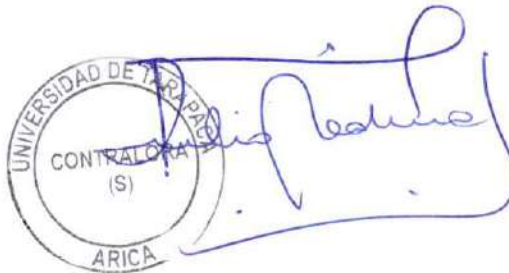
Anótese, y remítase a la Contraloría de la Universidad, para su control y registro.
Comuníquese una vez tramitado totalmente el acto



ALVARO PALMA QUIROZ
Secretario de la Universidad



EMILIO RODRIGUEZ PONCE
Rector



18 JUL 2025

CURSA CON ALCANCE
CONTRALORIA
UNIVERSIDAD DE TARAPACA

TRASLADA E INFORMA

T/CONTRAL. N° 499/2025.

ARICA, 18 de julio de 2025.

DE: SRA. NIEVES RUBIO MEDINA - CONTRALORA (s).

A: SR. ÁLVARO PALMA QUIROZ - SECRETARIO DE LA UNIVERSIDAD.

=====

Esta Contraloría ha recibido para su revisión, el decreto exento N° 00.744/2025, de junio 12 de 2025, la cual modifica reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Al respecto, se cursa el acto administrativo sometido a estudio, haciendo presente, en lo meramente formal del Reglamento, que en el artículo 13 —Alcances de la potestad de investigar y sancionar. Ámbito personal— se observa una duplicación de la numeración: el número 2 se repite dos veces, debiendo decir número 3.

Sin otro particular, le saluda cordialmente,


NIEVES RUBIO MEDINA
Contralora (s)

NRM/jgf

cc.: Arch. / Corr.

Incl.: Decreto Exento N° 0.744/2025. Original

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

Texto modificado y refundido

Mayo 2025

REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS INICIADOS POR DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN 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 aplicará 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

1. **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.

2. **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.
3. **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.
4. **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.
5. **Denuncia:** Acto formal, escrito o verbal (dejando constancia escrita) que da a conocer eventual irregularidad, posiblemente constitutiva de acoso sexual, violencia o discriminación de género, que involucra a personas señaladas artículo 2° inc. 2 ley N°21.369. No se considera denuncia formal el mero relato y solicitud de orientación, información y apoyos, salvo que persona manifieste intención de activar mecanismos de investigación y sanción mediante dicho relato.
6. **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.
7. **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.
8. **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.
9. **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.

10. **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.
11. **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.
12. **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.
13. **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

1. **Debido Proceso:** Toda sanción deberá fundarse en un proceso disciplinario previo legalmente tramitado.
2. **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.
3. **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.

4. **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.
5. **Inexcusabilidad por desconocimiento de normas:** No cabe aceptar como causal de exención o atenuación de responsabilidad la ignorancia que el inculcado 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).
6. **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.
7. **Confidencialidad:** Se preservarán los datos de la/las personas denunciantes salvo su voluntad expresan.
8. **Imparcialidad:** *Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, orientación sexual, creencias, religión, origen étnico, discapacidad, nacionalidad u otras de similar naturaleza. Siendo su actuar neutral y con rectitud tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones.*
9. **Celeridad:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor prontitud, de manera diligente y eficiente, removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión. Evitando la burocratización de los procesos y cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas.
10. **Perspectiva de Género:** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género y otras características protegidas por los derechos humanos, que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo y ocupación, siendo crucial asegurar que los procesos sean justos, equitativos y sensibles a las diferencias y desigualdades que pueden surgir en casos de acoso o violencia laboral.

Artículo 5°

A fin de evitar situación de revictimización, se pondrá en conocimiento de la o las personas directamente afectadas por los hechos relatados, la circunstancia de haber sido presentada una denuncia que les involucra; y se les consultará su opinión o parecer respecto del inicio de un procedimiento de investigación por parte de la institución. Asimismo, se les informará respecto de la disponibilidad de medidas de protección, apoyo o reparación existentes, de forma previa a la adopción de la decisión de iniciar el procedimiento respectivo.

Con todo, ante una denuncia de hechos que puedan vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo y por tanto queden comprendidos dentro de aquellos propios de este Reglamento, la autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 160 de dicho Estatuto.

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 a través de la denuncia pertinente, el/la Rector/a dispondrá la 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.

No obstante lo anterior, cuando en los hechos pudieren estar involucrados el jefe de servicio, altos directivos o alguno de los funcionarios que deban tramitar las denuncias; y en general, cuando existan razones fundadas que desaconsejen presentar la denuncia ante la propia institución, la denuncia podrá presentarse ante la Contraloría General de la República.

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 comunicará 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 objetivo, 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. Además de debido proceso, proporcionalidad e igualdad.

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 expresan.
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,
2. 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.

Se consideran también dentro de esta categoría:

- Las actividades de trabajo en equipo que organizan estudiantes de pre y postgrado.
 - Las actividades de trabajo en equipo que organizan estudiantes en práctica
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.
 - 4) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por: estudiantes de pre y postgrado, Estudiantes en práctica, conferencistas, expositores y/o autoridades.

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.

Vencidos los plazos de instrucción de un sumario previamente señalados y no estando éste afinado, la autoridad que lo ordenó deberá revisarlo, adoptar las medidas tendientes a agilizarlo y determinar la responsabilidad del fiscal.

En los casos referidos al incumplimiento de las prohibiciones consagradas en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo, tales medidas deberán ser adoptadas en el plazo de veinte días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción.

Artículo 15°

Las impugnaciones 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 considerarán causales de impugnación 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 consanguineidad hasta el cuarto grado y de afinidad hasta el segundo.

Artículo 16°

El expediente se llevará foliado correlativamente en letras y números y se formará 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 inculcado.

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.

En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, 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 inculcado. Lo anterior se aplicará también para las reclamaciones establecidas en los artículos 137 y 140 del Estatuto Administrativo.

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 denunciados 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.
6. 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.

Para efectos de lo anterior, se deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos y el otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la Ley N° 16.744. Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.

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.

Las personas denunciantes y denunciadas podrán tener pleno acceso a todas las piezas de la investigación una vez que esta concluya, y se formulen los respectivos cargos y/o se notifique a la persona denunciada del acto en el cual consten sus eventuales infracciones. Asimismo, en el caso que se determine una decisión fundada de sobreseimiento o cierre anticipado de la investigación, o cualquier decisión que implique el término de la investigación y/o cierre del procedimiento, también procederá el acceso a las piezas de investigación de las partes denunciante y denunciadas.

Esta entrega deberá ser realizada en forma íntegra, por medios materiales o digitales, comprendiendo el registro de la denuncia, las actuaciones o diligencias investigativas realizadas, las resoluciones sobre medidas de protección o reparación adoptadas durante el proceso, y las resoluciones que correspondan a la respectiva etapa procedimental, debidamente fundadas.

Con todo, las personas denunciantes y denunciadas podrán solicitar, en cualquier momento a la Fiscalía de la Universidad, información general respecto del estado de la investigación y las principales acciones realizadas, pudiendo solicitar copia o registro de sus propias declaraciones en cualquier etapa del procedimiento, resguardándose, en todo caso, el desarrollo y avance de la investigación y sus fines.

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 inculcado/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 inculcado/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.

En el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución, como consecuencia de la inobservancia de lo dispuesto en el artículo 84 letra m) del Estatuto Administrativo, el fiscal podrá determinar, considerando lo señalado en el artículo 121 de esa norma que, el funcionario o funcionaria se encuentra eximido de cumplir el plazo establecido en el artículo 12 letra e) del Estatuto Administrativo, decisión que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida.

Cuando él o la fiscal proponga el sobreseimiento, y éste sea aprobado por la autoridad, deberá notificarse la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo, dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131.

Cuando la autoridad determine la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo, deberá notificar la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131.

El acto que sobresee, absuelve o aplique la medida disciplinaria en contra de personas funcionarias del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, respecto a hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo, estará afecto al trámite de toma de razón por la Contraloría General de la República, el que no podrá realizarse antes del vencimiento del plazo de reclamación señalado en el inciso quinto del artículo 140 de dicho Estatuto.

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, resolviendo elevar los autos para ante el superior jerárquico, cuando así procediere, a fin de que resuelva la apelación interpuesta en subsidio.

Artículo 30°

Acogida la apelación o, propuesta la aplicación de una medida disciplinaria distinta, se devolverá 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 ordenará emitir a través del/la Rector/a el Decreto respectivo.

Título VI. Disposiciones finales

Artículo 32°

Los vicios de procedimiento no afectarán 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 aplicarán 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.

REF.: SOLICITA EMISIÓN DE DECRETO

REC. N° 1688/25^a

Arica, 03 JUN 2025

Señor
ÁLVARO PALMA QUIROZ
Secretario
Universidad de Tarapacá
PRESENTE



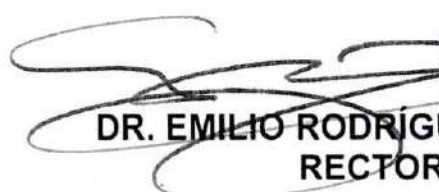
De mi consideración:

Junto con saludar, solicito a usted emitir el acto administrativo correspondiente, a fin de oficializar la modificación de los Decretos Exentos:

1. N°00.361/2021 de mayo 17 de 2021, que aprueba nuevo Protocolo de actuación ante denuncias sobre actos atentatorios a la dignidad de los miembros de la Universidad de Tarapacá.
2. N°00.1035/2024 de noviembre 20 de 2024, que aprueba modificación de la política integral contra acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género y reglamento de procedimientos disciplinarios.
3. N°00.1036/2024 de noviembre 20 de 2024, que aprueba modificación del reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Por lo anterior y de acuerdo a lo señalado por la Directora de Equidad y Género en carta DEyGEN N° 120/2025, se requiere emitir Decreto Exento que modifique y refunda los Decretos Exentos Nros. 00.361/2021, 00.1035/2024 y 00.1036/2024.

Saludo atentamente a Ud.,


DR. EMILIO RODRÍGUEZ PONCE
RECTOR



c.c.: Dirección de Equidad y Género

Adj.: DEyGEN N° 120/2025 y antecedentes

ERP/egc.-
Reg.: 1434/25

REF.: Modificación Decreto Exento N°00.361/2021 de mayo 17 de 2021, Decreto Exento N° 00.1035/2024 de noviembre 20 de 2024 y Decreto Exento N°00.1036/2024 de noviembre 20 de 2024, por Ley N°21.643.

DEyGEN N° 120/2025

Arica, 28 de mayo de 2025

Dr.

EMILIO RODRIGUEZ PONCE

Rector

Presente

De mi consideración:

Junto con saludar muy cordialmente, y con el objeto de implementar las modificaciones que presenta la Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, conforme el contenido de aquella, aborda, principalmente complementar las normas de los cuerpos normativos - procedimientos disciplinarios - con los que ya cuenta esta Universidad, como lo son:

- a) Decreto Exento N° 00.361/2021 de mayo 17 de 2021, que aprueba nuevo Protocolo de actuación ante denuncias sobre actos atentatorios a la dignidad de los miembros de la Universidad de Tarapacá.
- b) Decreto Exento N° 00.1035/2024 de noviembre 20 de 2024, que aprueba modificación de la política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, protocolo de actuación ante denuncias sobre actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género y reglamento de procedimientos disciplinarios.

Lo anterior, se traduce en el texto modificado y refundido, a noviembre 2024, del Decreto Exento N°00.630/2022 de septiembre 13 de 2022, que aprueba política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, 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 y su modificación por Decreto Exento N°00.121/2023 de febrero 02 de 2023.

- c) Decreto Exento N° 00.1036/2024 de noviembre 20 de 2024, que aprueba modificación del reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Lo anterior, modifica Decreto Exento N°00.631/2022 de septiembre 13 de 2022, que aprueba reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

El primero de estos protocolos está basado específicamente para las temáticas de "acoso laboral", "discriminación arbitraria" y "otros atentados contra la dignidad", mientras que el segundo y tercero de ellos, refiere específicamente al "acoso sexual", "discriminación de género" y "violencia de género", no obstante que, ambos temas se abordan en conjunto en la Ley N°21.643.

Dado que, la referida Ley modifica el art. 2° del Código del Trabajo, incorporando definiciones de "acoso sexual", "acoso laboral" y "violencia en el trabajo", y que se cruza con los protocolos, es necesario entonces considerar los siguientes cambios en aquellos, conforme su artículo 3°¹, por lo que solicito amablemente a usted y salvo su mejor parecer, modificar Decreto Exento N°00.361/2021² de mayo 17 de 2021, Decreto Exento N° 00.1035/2024³ de noviembre 20 de 2024 y Decreto Exento N°00.1036/2024⁴ de noviembre 20 de 2024, según se expone a continuación.

¹ Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

² Aprueba nuevo Protocolo de actuación ante denuncias sobre actos atentatorios a la dignidad de los miembros de la Universidad de Tarapacá.

³ Aprueba modificación de la política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, protocolo de actuación ante denuncias sobre actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género y reglamento de procedimientos disciplinarios.

⁴ Aprueba modificación del reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

1) En cuanto al Decreto Exento N° 00.361/2021 del 17 de mayo de 2021 que aprueba nuevo protocolo de actuación ante denuncias sobre actos atentatorios a la dignidad de los miembros de la comunidad de la Universidad de Tarapacá.

a) Agréguese en el artículo 8 un inciso nuevo inciso final, quedando de la siguiente forma:

Artículo 8: Principios del procedimiento

Durante todo el procedimiento se deberán respetar los principios de contrariedad, imparcialidad, impugnabilidad y debido proceso que rigen en la Administración del Estado y en el ordenamiento jurídico vigente. En especial, se debe respetar la confidencialidad de la información, obligación que radica en toda la comunidad universitaria, con especial atención a los datos de las personas denunciantes y/o afectadas, denunciado/a y testigos. La Universidad de Tarapacá, a través de sus unidades especializadas, deberá resguardar el respeto a la intimidad y los derechos que le asisten, evitando la vulneración a la dignidad y la revictimización de las personas involucradas, impidiendo la reiteración de los hechos, la exposición de los datos personales u otros que permitan su identificación.

Además, los procedimientos de investigación deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

b) Agréguese en el artículo 9 un nuevo inciso final, quedando de la siguiente forma:

Artículo 9: Decisión frente a denuncias

Frente a la recepción de una denuncia en los términos del presente protocolo, las autoridades singularizadas en el artículo 7°, en un plazo máximo de 10 días hábiles de acuerdo al mérito de los antecedentes, y ajustándose a la normativa antes enunciada, podrán resolver lo siguiente:

- 1. Desestimar la denuncia por no cumplir con los requisitos exigidos o por ser evidente que lo planteado no resulta pertinente al ámbito de aplicación del presente protocolo de actuación. Con todo, la desestimación deberá constar por escrito, debidamente fundada.*
- 2. Disponer la instrucción de un sumario o investigación sumaria según sea el caso. Instruido el procedimiento disciplinario, la autoridad singularizada en el artículo 7° deberá remitir copia del acto administrativo que inicia el procedimiento a la Dirección de Equidad de Género para el debido seguimiento, acompañamiento y cumplimiento según lo establecido en el artículo 14° del presente instrumento.*

3. Solicitar mayor información. Si del mérito de los antecedentes no resulta posible determinar con exactitud la procedencia de instruir o no un procedimiento disciplinario por los hechos denunciados, la autoridad podrá remitir los antecedentes a la Dirección de Equidad de Género para que se desplieguen medidas tendientes a indagar mayor información sobre lo ocurrido. Con todo, esta solicitud no puede exceder del plazo de 10 días hábiles.
4. En aquellos casos donde sea posible proponer un espacio de mediación, la autoridad correspondiente podrá remitir los antecedentes a la Dirección de Equidad de Género para coordinar este espacio de resolución de conflictos en los términos señalados en el artículo 3° de este protocolo.

Con todo, ante una denuncia de hechos que puedan vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo, la autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 160 de dicho Estatuto.

c) Agréguese en el artículo 11 un nuevo inciso, quedando de la siguiente forma:

Artículo 11: Del procedimiento de la investigación

Los procedimientos disciplinarios, ya sean sumarios 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, acoso laboral y discriminación arbitraria.

Estos procedimientos serán llevados a cabo por un/a fiscal o investigador/a preferente, con formación en perspectiva de Derechos Humanos demostrable o con experiencia en la materia, 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 protocolo y la participación de las personas denunciadas en tales actuaciones.

En aquellos casos en que el/la fiscal preferente tenga un grado menor de la persona que apareciere involucrado/a en los hechos investigados, esté podrá ser designado como actuario/a, prestando asistencia al fiscal con igual o mayor grado que se designe por la autoridad. A su vez el actuario/a asumirá la calidad de ministro de fe y certificará todas las actuaciones del sumario. Así mismo, en aquellos casos donde se instruya una investigación sumaria, este profesional preferente actuará como investigador/a.

Las/os fiscales o investigadores preferentes, deberán recibir de forma permanente formación en acoso laboral, acoso sexual, discriminación arbitraria y convivencia estudiantil, la cual será proporcionada por la Dirección de Gestión de

Personas y Bienestar Laboral, Dirección de Equidad de Género y Dirección de Asuntos Estudiantiles, según corresponda.

La Dirección de Equidad de Género será la encargada de generar la nómina de fiscales e investigadores preferentes, los cuales podrán ser designados por la autoridad del artículo 7° para los procedimientos disciplinarios que emergen de este protocolo.

En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, 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. Lo anterior se aplicará también para las reclamaciones establecidas en los artículos 137 y 140 del Estatuto Administrativo.

- d) Agréguese en el artículo 12 dos nuevos incisos, quedando de la siguiente forma:

Artículo 12: Plazos del procedimiento

Instruido el procedimiento disciplinario por la autoridad correspondiente, los/las fiscales o investigadores designados, según sea el caso, procurarán respetar los plazos existentes en la normativa vigente, y no podrán exceder a 60 días hábiles según corresponda y sus respectivas excepciones fijadas para cada procedimiento administrativo.

El no cumplimiento de este plazo o de cualquier otro establecido en este protocolo, constituye infracción a lo dispuesto en el artículo 84 letra e) del Estatuto Administrativo.

Vencidos los plazos de instrucción de un sumario previamente señalados y no estando este afinado, la autoridad que lo ordenó deberá revisarlo, adoptar las medidas tendientes a agilizarlo y determinar la responsabilidad del fiscal.

En los casos referidos al incumplimiento de las prohibiciones consagradas en el artículo 84 letra l) o m) del Estatuto Administrativo, tales medidas deberán ser adoptados en el plazo de veinte días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción.

- e) Agréguese en el artículo 15 un nuevo inciso final, quedando de la siguiente forma:

Artículo 15: Medidas provisorias

La autoridad correspondiente o el/la fiscal o investigador/a preferente, según cada caso, podrá adoptar medidas preventivas que resulten precedentes y que lo ameriten, antes de la eventual iniciación del procedimiento disciplinario o en la etapa de investigación. Estas podrán ser, por ejemplo, la suspensión de funciones o

la destinación transitoria a otros cargos dentro de la misma institución y ciudad para el caso de funcionarios/as, o la suspensión preventiva respecto de estudiantes. Estas medidas serán informadas a Rectoría, Vicerrectoría Académica y/o a la Dirección de Gestión de Personas y Bienestar Laboral. Estas medidas no podrán causar perjuicio de difícil o imposible reparación o implicar violación o afectación de derechos amparados por la Constitución o las leyes.

Las referidas medidas 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.

La Dirección de Equidad de Género será la encargada de llevar un registro actualizado de cada una de estas medidas.

Para efectos de lo anterior, se deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos y el otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador de la Ley N° 16.744. Las medidas adoptadas se encontrarán vigente por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.

f) Agréguese en el artículo 19 nuevos incisos, quedando de la siguiente forma:

Artículo 19: Sanciones Administrativas

Las sanciones o medidas administrativas que se encuentran en los Estatutos de la Universidad de Tarapacá, el Estatuto Administrativo, la Ordenanza de Sumario Administrativo para los Funcionarios de la Universidad de Tarapacá y la Ordenanza de Disciplina Estudiantil de la Universidad de Tarapacá, y aplicables en cada caso en virtud del procedimiento correspondiente, serán en el caso de funcionarios/as: la censura, la multa, la suspensión del empleo desde treinta días a tres meses y la destitución. Para el caso del estamento estudiantil serán: amonestación verbal, amonestación por escrito, la pérdida de beneficios académicos, la suspensión de la calidad de alumno regular y la expulsión de la Universidad, según sea el caso y en concordancia con la normativa vigente.

En el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución, como consecuencia de la inobservancia de lo dispuesto en el artículo 84 letra m) del Estatuto Administrativo, el fiscal podrá determinar, considerando lo señalado en el artículo 121 de esa norma que, el funcionario o funcionaria se encuentra eximido de cumplir el plazo establecido en el artículo 12 letra e) del Estatuto Administrativo, decisión que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida."

Cuando él o la fiscal proponga el sobreseimiento, y éste sea aprobado por la autoridad, deberá notificarse la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo, dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131.

Cuando la autoridad determine la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo, deberá notificar la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131.

El acto que sobresee, absuelve o aplique la medida disciplinaria en contra de personas funcionarias del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, respecto de hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo, estará afecto al trámite de toma de razón por la Contraloría General de la República, el que no podrá realizarse antes del vencimiento del plazo de reclamación señalado en el inciso quinto del artículo 140 de dicho Estatuto.

- g) Lo dispuesto en el inciso primero del numeral 7° del artículo 3 de la Ley N° 21.643, actualmente se cumple con lo dispuesto en el artículo 11 inciso 4° del Protocolo.

2) En cuanto al Decreto Exento N° 00.1035/2024 del 20 de noviembre de 2024 que aprueba la modificación de la política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, protocolo de actuación ante denuncias sobre actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género y reglamento de procedimientos disciplinarios.

- a) Agréguese en el punto 2.1 "Internacional", un último punto, quedando de la siguiente forma:

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979)

Fue aprobada en forma unánime por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, y ratificada por Chile en 1989. Este instrumento internacional ha servido de base para abordar, promover y defender los derechos humanos de las mujeres, con el fin de asegurar espacios libres de discriminación contra la mujer. La CEDAW determina en su artículo 10° un abanico de acciones y

medidas para eliminar esta discriminación, con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades en el sistema educativo en todos los niveles, así como también condiciones de igualdad entre hombres y mujeres en estos espacios educativos.

- Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la Enseñanza (1960).

La Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, en su undécima reunión celebrada en París en 1960, crea esta convención considerando que las discriminaciones en la esfera de la enseñanza constituyen una violación de derechos enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Es el primer instrumento jurídico internacional que aborda ampliamente la educación, determinándola como un derecho fundamental, en donde los Estados se obligan a erradicar la discriminación en estas esferas, donde se incorpora el sexo como una forma de discriminación. Para abordar la discriminación en el ámbito educacional propone una serie de medidas que buscan entregar equidad a las condiciones de las y los estudiantes. Esta Convención guarda sus bases en los derechos de igual acceso, no discriminación y educación universal (UNESCO).

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará, 1994).

Este tratado fue adoptado en Brasil, en el marco de la Organización de Estados Americanos (OEA), y se constituye como un eje fundamental que tienen los Estados para la erradicación, prevención y sanción de la violencia contra las mujeres, reconociendo que estas formas de accionar vulneran los derechos de esta parte de la población. A través de acciones afirmativas, la convención busca modificar estructuras socioculturales mediante prácticas educativas exentas de estereotipos de género, que permitan transformar las relaciones entre hombres y mujeres en todo nivel. Es así como el artículo 8° de esta convención señala que una de las formas que debe adoptar cada Estado es la creación de programas educacionales formales y no formales para la modificación de las condiciones de género existentes, las cuales buscan la superioridad o inferioridad de un género respecto a otro, los cuales profundizan la violencia contra la mujer la mujer (Ministerio de Educación, s.f).

- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS, 2015)

Estas son metas internacionales impulsadas por Naciones Unidas para el período 2015-2030, que buscan que los Estados integrantes desarrollen acciones para erradicar la pobreza, proteger al planeta, como así también garantizar la paz, la prosperidad y la equidad de género. Esta agenda internacional está compuesta de 17 objetivos, con el fin de lograr el desarrollo sostenible a través de tres elementos

esenciales: crecimiento económico, inclusión social y protección ambiental (Naciones Unidas, 2015).

En este sentido, los objetivos vinculantes para este modelo institucional, son el N°4 sobre Educación de Calidad y el N°5 sobre Igualdad de Género. El objetivo N°4 invita a los Estados a garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, promoviendo las oportunidades de aprendizaje para todas y todos. Por su parte el objetivo N° 5 reconoce la discriminación contra las mujeres y que la vulneración de estos derechos, además es un retroceso para el desarrollo sostenible. Por lo que este objetivo establece alcanzar la equidad de género en todos los espacios, para así conseguir la igualdad y empoderamiento para esta parte de la población.

- **Convenio 190 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2019)**

El Convenio 190 de la OIT, adoptado en 2019, es el primer instrumento internacional que aborda la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo los motivados por razón de género. Reconoce estos actos como violaciones a los derechos humanos y establece medidas para prevenirlos, proteger a las personas trabajadoras y garantizar ambientes laborales seguros y dignos.

b) Agréguese en el punto 2.2 "Nacional", un último punto, quedando de la siguiente forma:

- **Constitución Política de la República de Chile (1980)**

Nuestra Carta fundamental determina expresamente la igualdad y la dignidad de las personas, así el artículo 1° indica que "Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos". Señala además, en los derechos y deberes constitucionales, en el artículo 19 N°2 la igualdad ante la ley: "En Chile no hay persona ni grupos privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley". Esta garantía constitucional implica el derecho de toda persona a no ser discriminada por razones subjetivas u otras que resulten jurídicamente relevantes, por lo que es un mandato continuo para los órganos de la administración del Estado. Así las cosas, las diferencias introducidas por el género son aspectos culturales y subjetivos que generan diferencias, y que pueden reproducirse en las instituciones.

- **Ley General de Educación N° 20.370 (2009).**

La norma expresamente señala en su artículo 11° la no discriminación, la equidad y la protección de la maternidad y paternidad en todo establecimiento educacional.

- **Ley N° 20.609 Establece medidas contra la discriminación (2012).**

Conocida como "Ley Zamudio", esta norma genera una definición de discriminación arbitraria, la cual puede producirse por toda distinción, exclusión o

restricción que carezca de justificación razonable, motivada por el sexo, la orientación sexual, la identidad o la expresión del género, entre otras causales. Introduce, además, una acción especial de carácter cautelar, cuyo objetivo es prevenir y corregir la vulneración de un derecho que se ha visto afectado por alguna acción u omisión injustificada.

- Ley N° 20.845 de Inclusión Escolar (2015).

Determina a la educación integral como una de las maneras óptimas para incluir cada uno de los aspectos del desarrollo humano en el ámbito educativo. Promueve espacios libres de discriminación y busca transformar la escuela en espacios de encuentro social, lo que permite abordar los cambios culturales entorno a la equidad de género (Ministerio de Educación, s.f).

- Ley N° 21.094 Sobre Universidades Estatales (2018).

La ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales indica en el artículo 5° una multiplicidad de principios que guiarán el ejercicio de estas instituciones de educación superior. Por ejemplo, señala que la equidad de género será uno de los principios por los cuales la institución desarrollará su quehacer. Incorpora además en el artículo 49° el marco de respeto por el cual las universidades deben transitar, así señala: "Las prohibiciones para el personal académico y no académico de las universidades del Estado, relativas a actos atentatorios a la dignidad de los demás funcionarios, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria, se entenderán referidas también a conductas del mismo tipo que resulten atentatorias a la dignidad de estudiantes, y de toda persona vinculada, de cualquier forma, a las actividades de la respectiva institución. Además, en los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, 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". En virtud de lo anterior, las universidades del estado, se rigen bajo el principio de la no discriminación, promoviendo a través de sus políticas, programas y normativa la dignidad de las personas que son parte de la comunidad.

- Ley N° 21.120 que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género (2018).

Esta ley viene a reconocer y proteger a los derechos fundamentales de aquellas personas que su sexualidad no era representada por su identidad de género, produciendo múltiples formas de discriminación. La norma define que se entenderá por identidad de género, en su artículo 1° "Para efectos de esta ley, se entenderá por identidad de género la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal

como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento". Se fundamenta la ley, a través de principios relativos a la identidad de género, como el principio de la no patologización, principio de la no discriminación arbitraria, principio de la confidencialidad, principio de la dignidad en el trato, principio del interés superior del niño/a, principio de la autonomía progresiva (artículo 5º), lo cual viene a ampliar los marcos normativos con principios que se ajustan al enfoque de derechos humanos.

- Ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior (2021).

El 15 de septiembre del presente año se publica en el Diario Oficial la Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la discriminación, y la violencia de género en educación superior, norma que luego de una profunda discusión parlamentaria viene a complementar lo dispuesto en la Ley N° 21.094 de Universidades Estatales y todo el ordenamiento jurídico vigente que existe sobre la materia de acoso sexual en los diversos espacios universitarios, buscando prevenir, reparar, sancionar, elaborar políticas y protocolos de manera participativa, con paridad de género, para erradicar toda discriminación, violencia de género y acoso sexual en el ámbito académico. La ley determina una serie de obligaciones para las Instituciones de Educación superior del país, con el objetivo de generar políticas, modelos y programas que permitan erradicar el acoso sexual de las comunidades universitarias, por comprender que son acciones que vulneran los derechos humanos de las personas que conforman las universidades.

- **Ley N°21.643 que modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo (2024).**

La Ley N° 21.643 modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales. Entró en vigencia el 01 de agosto del 2024 y su objetivo es prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, promoviendo ambientes laborales seguros, respetuosos, libres de violencia, compatible con la dignidad de las personas y con perspectiva de género.

La normativa obliga a las instituciones a contar con un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, que promueva el buen trato, ambientes laborales saludables y acciones de formación y sensibilización. Este protocolo debe contemplar medidas específicas para proteger la salud y seguridad de las y los funcionarios y resguardar la confidencialidad de las investigaciones.

c) Agréguese en el punto 2.3 "Institucional", dos últimos puntos, quedando de la siguiente forma:

- Protocolo de actuación ante denuncias sobre actos atentatorios a la dignidad de los miembros de la comunidad de la Universidad de Tarapacá (2021).

Documento aprobado mediante Decreto Exento N°00.361/2021, de fecha 17 de mayo de 2021, que promulgó el Acuerdo N°2044 de la Junta Directiva, y que ratificó el nuevo Protocolo de Actuación ante denuncias sobre actos atentatorios a la dignidad de los miembros de la comunidad de la Universidad de Tarapacá. Este instrumento es el resultado del trabajo de una comisión triestamental, cuya creación fue aprobada mediante Resolución Exenta VRD N°0.001/2021 con fecha 11 de enero de 2021. Esta comisión sesionó los días 4, 5, 6 y 11 de enero de 2021, teniendo como objetivo analizar el protocolo vigente y proponer modificaciones para perfeccionar el instrumento, de manera participativa y amplia, respondiendo al compromiso institucional de erradicar todas aquellas prácticas que atenten contra la dignidad de las personas y de avanzar hacia una institución que respete los derechos humanos de todas y todos quienes componen la comunidad universitaria.

- Política de reconocimiento de la identidad de género de toda persona de la Universidad de Tarapacá (2019).

Instrumento aprobado mediante Decreto Exento N°00.766/2019, de fecha 22 de julio de 2019, que Aprueba política de reconocimiento de la identidad de género de toda persona de la Universidad de Tarapacá, el cual determina un procedimiento para modificar el nombre registral que represente la identidad de género de la o el solicitante. Este instrumento viene a reconocer las diversas situaciones de discriminación por las cuales atraviesan las personas cuyo nombre legal no coincide con su identidad de género, y que estas se reproducen en la comunidad universitaria. Concreta así la Universidad de Tarapacá con la puesta en marcha de esta política, la normativa nacional e internacional respecto a la materia.

- Modelo Institucional para la incorporación de la perspectiva de género en la Universidad de Tarapacá (2021).

Mediante Resolución Exenta VRA N° 0.166/2021 de fecha 30 de junio de 2021, se aprueba el Modelo Institucional para la incorporación de la perspectiva de género en la Universidad de Tarapacá, instrumento que contiene las acciones a ser implementadas por la comunidad universitaria para avanzar en la institucionalización de la perspectiva de género. El modelo se sustenta en tres pilares: género como derecho humano en la educación superior, educación no

sexista e inclusiva como principio orientador del proceso de enseñanza, y equidad de género para la democracia.

- **Política de Equidad de Género de la Universidad de Tarapacá (2022).**

La Política de Equidad de Género (PEG) de la Universidad de Tarapacá, aprobada mediante decreto exento N° 190/2022 se establece como un marco que contiene acciones consideradas indispensables para promover e instalar la perspectiva de género, el principio de igualdad y no discriminación, los derechos humanos y todos aquellos elementos que permitirán la construcción de espacios universitarios con equidad, inclusivos y diversos. Esta política está en línea con la misión, visión y propósito estratégico de la Universidad.

Esta política ha sido diseñada con el propósito de incidir estratégicamente en la cultura institucional, las prácticas cotidianas y todo el ámbito de acción de la Universidad de Tarapacá, institucionalizando la perspectiva de género como marco regulador de las relaciones entre todas y todos los integrantes de la comunidad universitaria.

- **Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral de la Universidad de Tarapacá (2024).**

El objetivo del protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan potencial o eventualmente por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la Institución su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

- **Reglamento de procedimientos disciplinarios por conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral de la Universidad de Tarapacá (2024).**

El Reglamento establece las modificaciones y complementos que incorpora la Ley 21.643, a los distintos cuerpos normativos internos de la Universidad en cuanto a los procedimientos disciplinarios referidos en este caso a denuncia de acoso laboral, maltrato laboral y acoso sexual, como cualquier otra manifestación de violencia laboral de la cual pudiera ser víctima un/a funcionario/a de la institución.

- d) Agréguese en el artículo 10 del título III. "Disposiciones generales" del "Protocolo de actuación ante denuncias sobre actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad de Tarapacá", un nuevo numeral 8, quedando de la siguiente forma:

Artículo 10: Principios del procedimiento

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

- 1. Perspectiva de género: Durante el desarrollo de las investigaciones deberá promoverse la perspectiva de género.*
- 2. Gratuidad: la persona afectada será asesorada y acompañada de manera gratuita.*
- 3. 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.*
- 4. Confidencialidad: se preservarán los datos de la/las personas denunciantes salvo su voluntad expresan. Asimismo, y hasta que se realice el proceso que ratifique o rectifique la denuncia se deberá preservar la confidencialidad de los datos de la persona denunciada.*
- 5. Contención: la persona afectada deberá ser acompañada, en la medida en que lo requiera, en todo procedimiento posterior a la denuncia realizada.*
- 6. 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.*
- 7. Objetividad e Imparcialidad: Las decisiones que se adopten durante el desarrollo del procedimiento deberán velar por el correcto desempeño de la función pública y carecer de favoritismos o intereses personales.*
- 8. **Celeridad: La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor prontitud, de manera diligente y eficiente, removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión. Evitando la burocratización de los procesos y cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas.***

- e) Agréguese en el artículo 4 del "Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad de Tarapacá", nuevos incisos letra h), i) y j), quedando de la siguiente forma:

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 inculcado 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.

- h. Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, orientación sexual, creencias, religión, origen étnico, discapacidad, nacionalidad u otras de similar naturaleza. Siendo su actuar neutral y con rectitud tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones.
 - i. Celeridad:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor prontitud, de manera diligente y eficiente, removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión. Evitando la burocratización de los procesos y cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas.
 - j. Perspectiva de Género:** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género y otras características protegidas por los derechos humanos, que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo y ocupación, siendo crucial asegurar que los procesos sean justos, equitativos y sensibles a las diferencias y desigualdades que pueden surgir en casos de acoso o violencia laboral.
- f) Agréguese en el artículo 5 del "Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad de Tarapacá", sin perjuicio de que el artículo 18 del mismo cuerpo normativo ya daría cumplimiento a la Ley N° 21.643, un nuevo inciso final, quedando de la siguiente forma:

Artículo 5:

A fin de evitar situación de revictimización, se pondrá en conocimiento de la o las personas directamente afectadas por los hechos relatados, la circunstancia de haber sido presentada una denuncia que les involucra; y se les consultará su opinión o parecer respecto del inicio de un procedimiento de investigación por parte de la institución. Asimismo, se les informará respecto de la disponibilidad de medidas de protección, apoyo o reparación existentes, de forma previa a la adopción de la decisión de iniciar el procedimiento respectivo.

Con todo, ante una denuncia de hechos que puedan vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo y por tanto queden comprendidos dentro de aquellos propios de este Reglamento, la autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 160 de dicho Estatuto.

- g) Agréguese en el artículo 14 del "Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad de Tarapacá", dos nuevos incisos, quedando de la siguiente forma:

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.

Vencidos los plazos de instrucción de un sumario previamente señalados y no estando éste afinado, la autoridad que lo ordenó deberá revisarlo, adoptar las medidas tendientes a agilizarlo y determinar la responsabilidad del fiscal.

En los casos referidos al incumplimiento de las prohibiciones consagradas en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo, tales medidas deberán ser adoptadas en el plazo de veinte días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción.

- h) Agréguese en el artículo 19 del "Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad de Tarapacá", un nuevo inciso, quedando de la siguiente forma:

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.

En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, 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 inculcado. Lo anterior se aplicará también para las reclamaciones establecidas en los artículos 137 y 140 del Estatuto Administrativo.

- i) Agréguese en el artículo 20 del "Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad de Tarapacá", un nuevo inciso final, quedando de la siguiente forma:

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 denunciante 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.

Para efectos de lo anterior, se deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos y el otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la Ley N° 16.744. Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.

- j) Agréguese en el artículo 24 del "Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad de Tarapacá", cuatro nuevos incisos, quedando de la siguiente forma:

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 inculcado/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 inculcado/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.

En el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución, como consecuencia de la inobservancia de lo dispuesto en el artículo 84 letra m) del Estatuto Administrativo, el fiscal podrá determinar, considerando lo señalado en el artículo 121 de esa norma que, el funcionario o funcionaria se encuentra eximido de cumplir el plazo establecido en el artículo 12 letra e) del Estatuto Administrativo, decisión que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida.

Cuando él o la fiscal proponga el sobreseimiento, y éste sea aprobado por la autoridad, deberá notificarse la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo, dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131.

Cuando la autoridad determine la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo, deberá notificar la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131.

El acto que sobresee, absuelve o aplique la medida disciplinaria en contra de personas funcionarias del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, respecto a hechos referidos en el artículo 84 letras 1) o m) del Estatuto Administrativo, estará afecto al trámite de toma de razón por la Contraloría General de la República, el que no podrá realizarse antes del vencimiento del plazo de reclamación señalado en el inciso quinto del artículo 140 de dicho Estatuto.

- k)- El inciso primero del numeral 7 del artículo 3 de la Ley N° 21.643, actualmente se cumple con lo dispuesto en el artículo 10 inciso final del "Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad de Tarapacá".

3) En cuanto al Decreto Exento N° 00.1036/2024 del 20 de noviembre de 2024 que aprueba modificación del reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

- a) Agréguese en el artículo 4, los nuevos numerales 9, 10 y 11, quedando de la siguiente forma:

Artículo 4: Principios que rigen las investigaciones

1. *Debido Proceso:* Toda sanción deberá fundarse en un proceso disciplinario previo legalmente tramitado.
2. *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.
3. *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.
4. *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.

5. 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.
6. Inexcusabilidad por desconocimiento de normas: No cabe aceptar como causal de exención o atenuación de responsabilidad la ignorancia que el inculcado alegue sobre las normas regulatorias de su función. De acuerdo con el artículo 8° del Código Civil nadie puede alegar ignorancia de la ley después de que haya entrado en vigor (se presume conocida por todos).
7. 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.
8. Confidencialidad: Se preservarán los datos de la/las persona/s denunciantes salvo su voluntad exprese.
9. **Imparcialidad: Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, orientación sexual, creencias, religión, origen étnico, discapacidad, nacionalidad u otras de similar naturaleza. Siendo su actuar neutral y con rectitud tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones.**
10. **Celeridad: La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor prontitud, de manera diligente y eficiente, removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión. Evitando la burocratización de los procesos y cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas.**
11. **Perspectiva de Género: Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género y otras características protegidas por los derechos humanos, que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo y ocupación, siendo crucial asegurar que los procesos sean justos, equitativos y sensibles a las diferencias y desigualdades que pueden surgir en casos de acoso o violencia laboral.**

- b) Agréguese en el artículo 5 un nuevo inciso final, sin perjuicio de que aparentemente, el artículo 18 daría cumplimiento a la Ley N° 21.643 en este aspecto, quedando de la siguiente forma:

Artículo 5:

A fin de evitar situación de revictimización, se pondrá en conocimiento de la o las personas directamente afectadas por los hechos relatados, la circunstancia de haber sido presentada una denuncia que les involucra; y se les consultará su opinión o parecer respecto del inicio de un procedimiento de investigación por parte de la institución. Asimismo, se les informará respecto de la disponibilidad de medidas de protección, apoyo o reparación existentes, de forma previa a la adopción de la decisión de iniciar el procedimiento respectivo.

Con todo, ante una denuncia de hechos que puedan vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo y por tanto queden comprendidos dentro de aquellos propios de este Reglamento, la autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada, y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 160 de dicho Estatuto.

- c) Agréguese en el artículo 14, dos nuevos incisos, quedando de la siguiente forma:

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.

Vencidos los plazos de instrucción de un sumario previamente señalados y no estando éste afinado, la autoridad que lo ordenó deberá revisarlo, adoptar las medidas tendientes a agilizarlo y determinar la responsabilidad del fiscal.

En los casos referidos al incumplimiento de las prohibiciones consagradas en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo, tales medidas deberán ser adoptadas en el plazo de veinte días contado desde el vencimiento de plazos de instrucción.

- d) Agréguese en el artículo 19, un nuevo inciso, quedando de la siguiente forma:

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.

En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, 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 inculcado. Lo anterior se aplicará también para las reclamaciones establecidas en los artículos 137 y 140 del Estatuto Administrativo.

e) Agréguese en el artículo 20, un nuevo inciso, quedando de la siguiente forma:

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.*
- 6. 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.

Para efectos de lo anterior, se deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos y el otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la Ley N° 16.744. Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.

- f) Agréguese al artículo 24, cuatro nuevos incisos, quedando de la siguiente forma:

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

En el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución, como consecuencia de la inobservancia de lo dispuesto en el artículo 84 letra m) del Estatuto Administrativo, el fiscal podrá determinar, considerando lo señalado en el artículo 121 de esa norma que, el funcionario o funcionaria se encuentra eximido de cumplir el plazo establecido en el artículo 12 letra e) del Estatuto Administrativo, decisión que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida.

Cuando él o la fiscal proponga el sobreseimiento, y éste sea aprobado por la autoridad, deberá notificarse la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo, dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131.

Cuando la autoridad determine la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo, deberá notificar la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado

desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131.

El acto que sobresee, absuelve o aplique la medida disciplinaria en contra de personas funcionarias del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, respecto a hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo, estará afecto al trámite de toma de razón por la Contraloría General de la República, el que no podrá realizarse antes del vencimiento del plazo de reclamación señalado en el inciso quinto del artículo 140 de dicho Estatuto.

- g) El inciso primero del numeral 7 del artículo 3 de la Ley N° 21.643, actualmente se cumple con lo dispuesto en el artículo 10 inciso final.

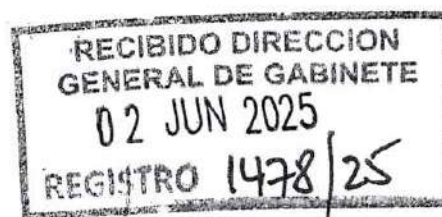
Finalmente, y en consideración a lo indicado en Traslado Contral N°117/2025 de 11 de febrero de 2025, el que indica que los actos administrativos gozan de una presunción de legalidad, de imperio y exigibilidad frente a sus destinatarios, envío respetuosamente a usted y salvo mejor parecer, propuestas de actos administrativos modificados y refundidos, correspondientes al Decreto Exento N°00.361/2021 de mayo 17 de 2021, Decreto Exento N°00.1035/2024 de noviembre 20 de 2024 y Decreto Exento N°00.1036/2024 de noviembre 20 de 2024.

Sin otro particular, saluda atentamente a usted,

JGC/KRV/isv

Adj: Decreto Exento N°00.361/2021
Decreto Exento N°00.1035/2024.
Decreto Exento N°00.1036/2024.
CC.: Archivo

JACQUELINE GODOY CONTRERAS
Directora
Dirección de Equidad y Género



UNIVERSIDAD DE TARAPACA
CONTRALORIA

DEVOLUCION
CONTRALORIA
UNIVERSIDAD DE TARAPACA

TRASLADA E INFORMA



T/CONTRAL. N° 117/2025.

ARICA, 11 de febrero de 2025.

DE: SRA. PAULINA ORTUÑO FARIÑA - CONTRALORA SUPLENTE

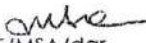
A: SR. ÁLVARO PALMA QUIROZ – SECRETARIO UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ.
=====

Esta Contraloría ha recibido para su revisión el Decreto Exento N° 00.109.2025, que aprueba modificación de los Decretos Exentos N° 00.361/2021, Decreto Exento N° 00.1035/2024 y 00.1036/2024.

Al respecto, en consideración a que los actos administrativos gozan de una presunción de legalidad, de imperio y exigibilidad frente a sus destinatarios, se envía en devolución el acto administrativo sometido a estudio, con el objeto de que las modificaciones que sufrirán los cuerpos normativos se indiquen expresamente en la parte resolutive del mismo.

Sin otro particular, le saluda cordialmente,


PAULINA ORTUÑO FARIÑA
Contralora (s)


POF/MSA/dar.

cc.: Arch. / Corr.

Incl.: Decreto Exento N° 00.109/2025 Original.

**PROMULGA ACUERDO DE JUNTA DIRECTIVA N°
2292 APRUEBA MODIFICACIÓN DEL
REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTOS
DISCIPLINARIOS INICIADOS POR DENUNCIAS DE
ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN
DE GÉNERO.**

DECRETO EXENTO N°00.1036/2024

Arica, 20 de Noviembre de 2024.

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

VISTO:

Lo dispuesto en el D.F.L. N° 150, de 11 de diciembre de 1981, del Ex Ministerio de Educación Pública; Resolución N°7 de 2019 y sus modificaciones, de la Contraloría General de la República, según sean pertinentes en la especie; 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 N° 21.094, sobre Universidades Estatales de fecha 23 de noviembre de 2021, Sesión Extraordinaria N° 223 del 28 de julio de 2024; Certificado del Acuerdo de Junta Directiva de fecha 28 de julio de 2024; los documentos adjuntos y las facultades que me confiere la letra I), punto N° 3 del artículo 11, del D.F.L. N° 150, ya citado en relación con el Decreto Exento Universitario N°00.407/2014, de mayo 13 de 2014, modificado por Decreto Exento Universitario N°00.53/2019, de enero 15 de 2019 y Decreto Exento RA N°335/28/2022, de agosto 04 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 y que fue creada por el DFLN°150, de 11 de diciembre 1981.

Que, en cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley 21.369, publicada el 15 de septiembre de 2021, mediante Decreto Exento N°00.631/2022, de 13 de septiembre de 2022, se aprueba Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la Universidad de Tarapacá.

Que, a través del Ordinario SES N°01132/2024 de fecha 12 de diciembre de 2023, la Superintendencia de Educación Superior comunica los resultados

obtenidos por la Universidad de Tarapacá luego de la revisión efectuada por la División de Supervisión en el marco del plan de fiscalización, año 2022, relativo a la Ley 21.369, aprobado mediante Resolución Exenta N°328 de 2022, la cual tuvo por objeto verificar la existencia de un modelo de prevención y de un modelo de investigación del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y verificar la existencia de un órgano con competencia especial para implementar las políticas, planes, protocolos y reglamentos y, de manera separada, un órgano con competencia especial para investigar y sancionar las referidas materias.

Que, en este sentido, y si bien se estimó que la Institución cumplía con las obligaciones fiscalizadas, conforme con los parámetros definidos para la evaluación, y dando por concluido el proceso de fiscalización del año 2022, se recomendó revisar y/o complementar algunos los aspectos del Modelo de prevención y del Modelo de Investigación y sanción.

Que, asimismo, respecto al cumplimiento de la citada Ley N°21.369, y lo dispuesto en el Oficio Circular N°001/2023 de la Superintendencia de Educación Superior (SES), de 23 de octubre de 2023, la Dirección de Auditoría y Control Interno realiza las solicitudes y recomendaciones que se detallan en Carta DACI N° 060/2024, de fecha 24 de junio de 2024, acerca de la revisión de Carta DEyGEN N° 050/2024 de fecha 13 de marzo de 2024, que informa avance de la implementación de la Ley 21.369, según lo estipulado en Circular N° 001/2023 de la Superintendencia de Educación

Que, con el objeto acoger las recomendaciones formuladas por la Superintendencia de Educación Superior – SES en su Ordinario SES N°01132/2024 de fecha 12 de diciembre de 2023 y acoger las recomendaciones y levantar las observaciones realizadas por la Dirección de Auditoría y Control Interno – DACI de la Contraloría Universitaria, además de recoger los lineamientos establecidos en el Oficio Circular 1, de la Superintendencia de Educación Superior de 23 de octubre de 2023, la Directora de Equidad y Género, Sra. Jacqueline Godoy Contreras, presenta ante la Honorable Junta Directiva de la Universidad, propuesta de modificación de la Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, Protocolo de actuación ante denuncias sobre actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género y reglamento de procedimientos disciplinarios, aprobada por Decreto Exento N°00.630/2022, de 13 de septiembre de 2022, y modificada por Decreto Exento N°00.121/2023, de 02 de febrero de 2023, documento que se encuentra validado por el Comité Testamental de Equidad Aprobado por Decretos Exentos Ns°00.137/2024 y N°00.402/2024, y refundido en un solo cuerpo normativo.

Que, en Sesión ordinaria N° 229 de Junta Directiva, realizada el 15 de noviembre de 2024, por unanimidad de los/as Directores/as presentes, atendida la exposición de la Directora de Equidad y Género, Sra. Jacqueline Godoy Contreras, y a propuesta del Rector, acuerdan aprobar la modificación del Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la Universidad de Tarapacá, aprobado por Decreto Exento N°00.630/2022, de 13 de septiembre de 2022, con el objeto acoger las recomendaciones formuladas por la Superintendencia de

Educación Superior – SES en su Ordinario SES N°01132/2024 de fecha 12 de diciembre de 2023; acoger las recomendaciones y levantar las observaciones realizadas por la Dirección de Auditoría y Control Interno – DACI de la Contraloría Universitaria; además de recoger los lineamientos establecidos en el Oficio Circular 1, de la Superintendencia de Educación Superior de 23 de octubre de 2023, de acuerdo al siguiente tenor:

“ACUERDO N°2292

“Se acuerda por la unanimidad de los directores presentes Sras./Sres.: presidenta(s) Milagros Delgado Almonte: Sra. Ana María Carrasco Gutiérrez; Sra. Rosa María Alfaro Torres; Sr. Honorino Córdova Valdés; Sr. Horacio Díaz Rojas, atendida la exposición de la Directora de Equidad y Género, Sra. Jacqueline Godoy Contreras, y a propuesta del Rector, **aprobar la modificación del Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género aprobado por Decreto Exento N°00.631/2022, de 13 de septiembre de 2022, con el objeto acoger las recomendaciones formuladas por la Superintendencia de Educación Superior – SES en su Ordinario SES N°01132/2024 de fecha 12 de diciembre de 2023; acoger las recomendaciones y levantar las observaciones realizadas por la Dirección de Auditoría y Control Interno – DACI de la Contraloría Universitaria; además de recoger los lineamientos establecidos en el Oficio Circular 1, de la Superintendencia de Educación Superior de 23 de octubre de 2023, documento compuesto de 23 páginas rubricadas por el Secretario General de la Universidad y que forma parte del presente acuerdo”.**

DECRETO:

1.- Promúlguese, el Acuerdo N°2292 de la Junta Directiva adoptado en sesión ordinaria N°229 realizada el 15 de noviembre de 2024, cuyo tenor es el siguiente:

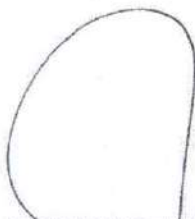
“ACUERDO N°2292

“Se acuerda por la unanimidad de los directores presentes Sras./Sres.: presidenta(s) Milagros Delgado Almonte: Sra. Ana María Carrasco Gutiérrez; Sra. Rosa María Alfaro Torres; Sr. Honorino Córdova Valdés; Sr. Horacio Díaz Rojas, atendida la exposición de la Directora de Equidad y Género, Sra. Jacqueline Godoy Contreras, y a propuesta del Rector, **aprobar la modificación del Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género aprobado por Decreto Exento N°00.631/2022, de 13 de septiembre de 2022, con el objeto acoger las recomendaciones formuladas por la Superintendencia de Educación Superior – SES en su Ordinario SES N°01132/2024 de fecha 12 de diciembre de 2023; acoger las recomendaciones y levantar las observaciones realizadas por la Dirección de Auditoría y Control Interno – DACI de la Contraloría Universitaria; además de recoger los lineamientos establecidos en el Oficio Circular 1, de la Superintendencia de Educación Superior de 23 de octubre de 2023, documento compuesto de 23 páginas rubricadas por el Secretario General 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.


ÁLVARO PALMA QUIROZ
Secretario de la Universidad


PATRICIO ZAPATA VALENZUELA
Rector(s)

GVG.APQ.iz



03 DIC 2024

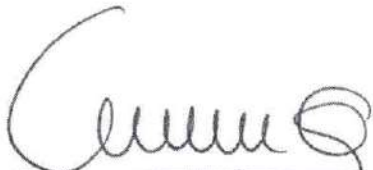
CERTIFICADO DE ACUERDO JUNTA DIRECTIVA

Que, el ministro de fe que suscribe da fe que en sesión extraordinaria N°229, de fecha 15 de noviembre de 2024, la Honorable Junta Directiva de la Universidad de Tarapacá, adopta el siguiente acuerdo:

“ACUERDO N°2292

“Se acuerda por la unanimidad de los directores presentes Sras./Sres.: presidenta(s) Milagros Delgado Almonte: Sra. Ana María Carrasco Gutiérrez; Sra. Rosa María Alfaro Torres; Sr. Honorino Córdova Valdés; Sr. Horacio Díaz Rojas, atendida la exposición de la Directora de Equidad y Género, Sra. Jacqueline Godoy Contreras, y a propuesta del Rector, **aprobar la modificación del Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género aprobado por Decreto Exento N°00.631/2022, de 13 de septiembre de 2022, con el objeto acoger las recomendaciones formuladas por la Superintendencia de Educación Superior – SES en su Ordinario SES N°01132/2024 de fecha 12 de diciembre de 2023; acoger las recomendaciones y levantar las observaciones realizadas por la Dirección de Auditoría y Control Interno – DACI de la Contraloría Universitaria; además de recoger los lineamientos establecidos en el Oficio Circular 1, de la Superintendencia de Educación Superior de 23 de octubre de 2023, documento compuesto de 23 páginas rubricadas por el Secretario General de la Universidad y que forma parte del presente acuerdo”.**

DOY FE


ÁLVARO PALMA QUIROZ
SECRETARIO DE LA UNIVERSIDAD



UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ

REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS INICIADOS POR DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

Noviembre de 2024

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACION DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ	4
3.	TÍTULO I. PREÁMBULO	4
4.	TÍTULO II. DISPOSICIONES PRELIMINARES	5
5.	TÍTULO III. DE LA INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO	9
6.	TÍTULO IV. DE LA INVESTIGACIÓN	10
7.	TÍTULO V. RECURSOS	22
8.	TÍTULO VI. DISPOSICIONES FINALES	23



INTRODUCCIÓN

La Universidad de Tarapacá, en su rol de institución pública, ha avanzado progresivamente en un proceso de cambio estructural gradual, a través del establecimiento de una institucionalidad que reconozca e incorpore el enfoque de derechos y la perspectiva de género en todo su quehacer. Con relación al compromiso institucional con el fortalecimiento de espacios universitarios libres de cualquier forma de violencia, y en particular de violencia de género, asumió la tarea de implementar la ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior.

En consecuencia, se desarrolló un trabajo colaborativo y triestamental dirigido a la construcción de una política integral orientada a "prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual 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" (artículo 1, Ley N°21.369). Su primera versión fue aprobada mediante decreto exento N.º 270/2022, con fecha 5 de mayo de 2022.

Esta Política contiene un modelo de prevención y un modelo de investigación y sanción de las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, y tiene como propósito 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. A su vez, cuenta con una estrategia de comunicación, a fin de garantizar que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos por todos los integrantes de la Universidad de Tarapacá.

DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN 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 mandado 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 aplicará 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° Definición

1. **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.
2. **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.
3. **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.
4. **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.

5. **Denuncia:** Acto formal, escrito o verbal (dejando constancia escrita) que da a conocer eventual irregularidad, posiblemente constitutiva de acoso sexual, violencia o discriminación de género, que involucra a personas señaladas artículo 2° inc. 2 ley N°21.369. No se considera denuncia formal el mero relato y solicitud de orientación, información y apoyos, salvo que persona manifieste intención de activar mecanismos de investigación y sanción mediante dicho relato.
6. **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.
7. **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.
8. **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.
9. **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.
10. **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.
11. **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.

12. **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.
13. **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

1. **Debido Proceso:** Toda sanción deberá fundarse en un proceso disciplinario previo legalmente tramitado.
2. **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.
3. **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.



4. **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.
5. 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.
6. **Inexcusabilidad por desconocimiento de normas:** No cabe aceptar como causal de exención o atenuación de responsabilidad la ignorancia que el inculpa alegue sobre las normas regulatorias de su función. De acuerdo con el artículo 8° del Código Civil nadie puede alegar ignorancia de la ley después de que haya entrado en vigor (se presume conocida por todos).
7. **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.
8. **Confidencialidad:** Se preservarán los datos de la/las persona/s denunciante/s salvo su voluntad expresan.

Artículo 5°

A fin de evitar situación de revictimización, se pondrá en conocimiento de la o las personas directamente afectadas por los hechos relatados, la circunstancia de haber sido presentada una denuncia que les involucra; y se les consultará su opinión o parecer respecto del inicio de un procedimiento de investigación por parte de la institución. Asimismo, se les informará respecto de la disponibilidad de medidas de protección, apoyo o reparación existentes, de forma previa a la adopción de la decisión de iniciar el procedimiento respectivo.



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 a través de la denuncia pertinente, el/la Rector/a dispondrá la 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.

No obstante, cuando en los hechos pudieren estar involucrados el jefe de servicio, altos directivos o alguno de los funcionarios que deban tramitar las denuncias; y en general, cuando existan razones fundadas que desaconsejen presentar la denuncia ante la propia institución, la denuncia podrá presentarse ante la Contraloría General de la República.

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 comunicará 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 objetivo, 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. Además de debido proceso, proporcionalidad e igualdad.

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 expresan.
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.

Se consideran también dentro de esta categoría:

- a. Las actividades de trabajo en equipo que organizan estudiantes de pre y postgrado.
 - b. Las actividades de trabajo en equipo que organizan estudiantes en práctica
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: 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;
3. 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;
4. 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.
5. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por: estudiantes de pre y postgrado, Estudiantes en práctica, conferencistas, expositores y/o autoridades.

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 impugnaciones 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 considerarán causales de impugnación 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 consanguineidad hasta el cuarto grado y de afinidad hasta el segundo.

Artículo 16°

El expediente se llevará foliado correlativamente en letras y números y se formará 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 inculcado.

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 concurren 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 arbitrara 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.
6. 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, debido al 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:

- a. Comentarios, palabras o chistes humillantes en virtud de la identidad o expresión de género u orientación sexual, sean presenciales o por medios digitales.
- b. 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 declarará 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.

Las personas denunciantes y denunciadas podrán tener pleno acceso a todas las piezas de la investigación una vez que esta concluya, y se formulen los respectivos cargos y/o se notifique a la persona denunciada del acto en el cual consten sus eventuales infracciones. Asimismo, en el caso que se determine una decisión fundada de sobreseimiento o cierre anticipado de la investigación, o cualquier decisión que implique el término de la investigación y/o cierre del procedimiento, también procederá el acceso a las piezas de investigación de las partes denunciante y denunciadas. Esta entrega deberá ser realizada en forma íntegra, por medios



materiales o digitales, comprendiendo el registro de la denuncia, las actuaciones o diligencias investigativas realizadas, las resoluciones sobre medidas de protección o reparaciones adoptadas durante el proceso, y las resoluciones que correspondan a la respectiva etapa procedimental, debidamente fundadas.

Con todo, las personas denunciantes y denunciadas podrán solicitar, en cualquier momento a la Fiscalía de la Universidad, información general respecto del estado de la investigación y las principales acciones realizadas, pudiendo solicitar copia o registro de sus propias declaraciones en cualquier etapa del procedimiento, resguardándose, en todo caso, el desarrollo y avance de la investigación y sus fines.

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 inculcado/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 inculcado/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.
- f. 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 inculcado 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, resolviendo elevar los autos para ante el superior jerárquico, cuando así procediere, a fin de que resuelva la apelación interpuesta en subsidio.

Artículo 30°

Acogida la apelación o, propuesta la aplicación de una medida disciplinaria distinta, se devolverá 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 ordenará emitir a través del/la Rector/a el Decreto respectivo.

Título VI. Disposiciones finales

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 aplicarán 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.