



UNIVERSIDAD TECNICA  
FEDERICO SANTA MARIA

**REF.: Promulga Reglamento de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.**

---

**DECRETO DE RECTORIA N° 405/2022**

**VALPARAISO, 14 de septiembre de 2022**

**VISTOS:**

- 1° Lo dispuesto en la Ley N° 21.369 que regula la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior;
- 2° Lo aprobado por el Consejo Superior en su sesión Ordinaria N°383 de fecha 11 de agosto de 2022, según Acuerdo N°1750 y, en su sesión Ordinaria N°384 de fecha 08 de septiembre de 2022, según Acuerdo N°1757;
- 3° Lo dispuesto en el art.58, letra c), del Estatuto de la Universidad, del 29 de abril de 1992;
- 4° El Decreto de nombramiento del Rector, N°01/2018 de fecha 14 de septiembre de 2018;
- 5° Las facultades que me confiere el Estatuto de la Universidad.

**DECRETO:**

- 1° Promulgase el siguiente Reglamento de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género:

**REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

**TÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1°: Definición y objetivo.**

El presente reglamento establece el procedimiento para investigar y sancionar aquellas conductas relacionadas con el acoso sexual, la violencia y discriminación de género, en tanto ellas vulneran la dignidad y los derechos fundamentales de las personas, tales como el derecho a la vida, la integridad física y psíquica, el derecho a la igualdad de género, la protección de la intimidad y/o el derecho a recibir una educación libre de violencia y discriminación.





## Artículo 2°: **Ámbito personal de aplicación.**

La presente normativa regula las relaciones entre los distintos miembros que componen la comunidad universitaria de la Universidad Técnica Federico Santa María. Se entenderán comprendidos dentro de los miembros de la comunidad universitaria a todas las personas que cursen programas de pre y posgrado, que se desempeñen como académicos, docentes, profesores jornada parcial, paraacadémico, paraacadémico de índole académica, paraacadémico de índole administrativa, personal a honorarios, prestador de servicios externos de la universidad, que desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con la Universidad y/o visitas.

Se entiende por:

- a) Académicos (as), quienes tienen como tareas fundamentales, expresadas en forma contractual, la docencia, la investigación y la extensión.
- b) Docentes, quienes tienen como tareas fundamentales, expresadas en forma contractual, la docencia y la extensión.
- c) Profesor (a) jornada parcial, quienes desempeñan labores de docencia, y que no poseen adscripción a un sistema jerárquico regulado por reglamentos de Carrera Académica ni Docente de la Universidad.
- d) Estudiantes de la Institución, quienes, habiendo cumplido con los requisitos de ingreso, desarrollan en ella estudios y trabajos que conducen a la obtención de un grado, título técnico de nivel superior, título profesional u otro título que derive de otros programas impartidos por la Universidad.
- e) Paraacadémicos (as), quienes coadyuvan al funcionamiento de la universidad, desarrollando tareas de carácter profesional, técnico, administrativo o de servicio.
- f) Paraacadémicos (as) de índole académica: quienes trabajan y coadyuvan con el funcionamiento de la Universidad, con preeminencia de funciones relacionadas con la academia, la docencia y/o la investigación.
- g) Paraacadémicos (a) de índole administrativo: quienes trabajan y coadyuvan al funcionamiento de la Universidad, cuyas tareas fundamentales son de índole profesional, técnico, administrativo o de servicio.
- h) Personal a honorarios, aquellas personas que prestan servicios a la universidad, bajo vínculo contractual de carácter civil.
- i) Prestador (a) de servicios externos, aquellas personas que no pertenezcan a la Universidad, pero que prestan servicios o desarrollan actividades en calidad de contratistas, subcontratistas o en condiciones similares, incluyendo a quienes dependen de estos, o que les presten en base a contratos de prestación de servicios.
- j) Visitas y otras personas que realizan funciones relacionadas con la Universidad, aquellas personas que no pertenezcan a la Universidad, pero que se encuentran en ella independiente del motivo o causa, y que no pertenezcan a ninguno de los grupos anteriores.





### **Artículo 3°: Ámbito espacial de aplicación.**

El presente reglamento será aplicable a todos aquellos hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad o por personas vinculadas a ella, conforme lo señalado en el artículo precedente, 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.

A las personas que, sin tener la calidad de trabajador de la Universidad, presten servicios o desarrollen actividades encargadas, organizadas o desarrolladas por la Universidad o, encargadas, organizadas o desarrolladas por personas vinculadas a la Universidad, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, en calidad de honorarios, investigadores, contratistas, subcontratistas o condiciones similares, les resultarán aplicables las medidas o sanciones que contemplen los respectivos contratos o convenios, sin perjuicio de las eventuales denuncias o acciones por responsabilidad civil o penal sobre los hechos que los involucren que legalmente correspondan.

Con todo, para aquellas situaciones que configuren un delito, y que hayan ocurrido dentro de las dependencias de la Universidad o afecten a estudiantes, la institución estará obligada a denunciar, de acuerdo a lo establecido en la letra e) del artículo 175 del Código Procesal Penal, que dispone: "Denuncia obligatoria. Estarán obligados a denunciar: e) Los directores, inspectores y profesores de establecimientos educacionales de todo nivel, los delitos que afectaren a las y los estudiantes o que hubieren tenido lugar en el establecimiento".

### **Artículo 4°: Definición de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.**

Para los efectos de este reglamento y, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, Código del Trabajo, Leyes especiales, Tratados Internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, así como el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad vigente, se entenderá por:

- a) **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.
- b) **Violencia de género:** Constituye violencia de género cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad 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 el privado.
- c) **Discriminación de género:** Se entenderá por 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.

Serán constitutivas de las conductas recién definidas, las siguientes prácticas siempre que tengan por objeto humillar, avergonzar, hacer sentir inferior, y/o menoscabar a la persona afectada.

- a) Miradas con gestos de carácter sexual.
- b) Sonidos relativos a actividad sexual.
- c) Gestos de carácter sexual.
- d) Comentarios humillantes, hostiles u ofensivos, relativos al cuerpo o apariencia de una persona.
- e) Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima; por ejemplo, que se imponga a un (a) estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de un (a) profesor (a).
- f) Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima; por ejemplo, que para obtener un ascenso se deba destinar tiempo libre a compartir con quien tiene un cargo superior.
- g) Proposiciones sexuales reiteradas cuando la persona afectada haya manifestado expresamente su rechazo a ellas.
- h) Para obtener favores sexuales, ofrecer beneficios (dinero, subir notas, pasar curso, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo, entrega de documentación con anterioridad, etc.), amenazar con perjuicios (no pasar curso, bajar notas, despido, trabas administrativas deliberadas, etc.), u ofrecer concesiones (ventajas laborales o estudiantiles, o entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades sexuales).
- i) Llamadas, mensajes, envío de correos electrónicos o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- j) Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que menoscaben a la víctima.
- k) Exhibición injustificada de pornografía o a presenciar exhibicionismo.
- l) Contacto físico y acercamientos innecesarios, arrinconamientos, persecuciones, con connotación sexual.
- m) Tocaciones sexuales contra la voluntad.
- n) Abuso sexual.
- o) Intento forzado de relaciones sexuales.
- p) Forzar o intimidar para tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona.
- q) Violación, delito descrito y sancionado en el Código Penal Chileno.

#### **Artículo 5°: Principios generales que rigen el presente reglamento.**

- a) Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica: Derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política de la República, que obligan a poner como centro a la persona y las consecuencias negativas, reales o potenciales, que las conductas de acoso





sexual, violencia y discriminación de género puedan ocasionar en el ámbito universitario, procurando protegerlas al momento de abordar dichos actos.

b) Derecho a desempeñarse en espacios seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género: Derecho cuyo objetivo es erradicar en los espacios universitarios toda conducta de acoso sexual, violencia y discriminación en razón del género, velando así por la igualdad de oportunidades y de trato desde una base ineludible de respeto.

c) Derecho de igualdad de género: Derecho fundamental cuyo objetivo es alcanzar la plena igualdad de condiciones y oportunidades para todas las personas.

d) Principio de equidad de género: Entendido como el trato justo e imparcial que se debe otorgar a todas las personas, considerando sus propias necesidades e independiente de su género.

e) Principio de protección a las personas involucradas: La Universidad adoptará medidas pertinentes para resguardar en todo momento los derechos de las personas involucradas en la denuncia, en particular, el derecho a la intimidad y honra, procurando discreción, prudencia y respeto.

f) Principio de confidencialidad: La institución y el personal involucrado en el proceso de denuncia, deben resguardar tanto mantener en absoluta reserva la identidad de las personas señaladas en la denuncia, como la confidencialidad de la información referente a la investigación.

g) Principio de celeridad, eficacia y asistencia oportuna: La recepción de denuncias y su posterior derivación al organismo investigador, y el procedimiento de investigación y sanción, contemplan plazos claros que podrán ser conocidos por la persona denunciante y denunciada.

h) Principio de responsabilidad: Cada persona que participe en el proceso de realización de una denuncia, en el marco de su investigación y sanción, es responsable de sus acciones, sus decisiones y los impactos de ellas. Por consiguiente, dicha denuncia debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, firmando un consentimiento informado que garantice lo anterior.

## TÍTULO II

### DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN EN GENERAL

#### Artículo 6°: Principios del procedimiento.

a) Principio de presunción de inocencia: Principio en virtud del cual ninguna persona será considerada responsable ni tratada como tal en tanto no fuere sancionada por la instancia que corresponda.





- b) Impedimento de revictimización: Principio cuya finalidad es evitar, en lo posible, la exposición reiterada e injustificada de la persona denunciante a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de investigación.
- c) Proceso racional y justo: Principio cuya finalidad es reconocer y respetar las garantías constitucionales en el proceso de investigación y sanción, entre ellas, la imparcialidad e independencia de los órganos que investigan y sancionan, la igualdad de las partes, el principio de defensa, la economía procesal y la lealtad procesal.
- d) Principio de Proporcionalidad: Principio que implica que las sanciones a aplicar deberán corresponderse con la gravedad de las conductas y el grado de responsabilidad de quienes las cometieron.

Conjuntamente:

- Se adoptarán medidas pertinentes para resguardar en todo momento los derechos de las personas involucradas en la denuncia, en particular, el derecho a la intimidad y honra, procurando discreción, prudencia y respeto.
- En todos los procedimientos a que dé lugar la presentación de una denuncia, se procurará prevenir la revictimización de la persona afectada, por ejemplo, evitando las reiteraciones innecesarias de su relato o testimonio.
- La Universidad y el personal involucrado en el proceso de denuncia, investigación y sanción deben resguardar tanto mantener en absoluta confidencialidad y reserva la identidad de las personas señaladas en la denuncia, como la confidencialidad de información referente a ésta y a la investigación.
- Las denuncias sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género deben mantenerse en reserva hasta que termine la investigación que desarrolle la Universidad, de manera tal que las personas denunciantes y denunciadas podrán tener pleno acceso a todas las piezas de la investigación sólo una vez que ésta concluya y se formulen los respectivos cargos y/o se notifique a la persona denunciada del acto en el cual consten sus eventuales infracciones. Con todo, las personas denunciantes y denunciadas podrán solicitar, en cualquier momento, información general respecto del estado de la investigación y las principales acciones realizadas, resguardándose, en todo caso, el desarrollo y avance de la investigación y sus fines. Se encuentra prohibido transmitir, divulgar o publicar información sobre las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de que tengan conocimiento.
- El proceso considera medidas orientadas a propender el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines a través de la adopción de las medidas necesarias para impulsar y dar curso progresivo a las investigaciones, asegurar que éstas se lleven adelante con celeridad y sin dilaciones injustificadas, protegiendo a las personas afectadas para que presenten denuncias o presten testimonios.
- El proceso evitará la exposición reiterada e injustificada del o la denunciante a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de investigación y se realizarán preferentemente entrevistas videograbadas, para lo cual se deberá contar con la autorización del o la declarante, respetando el principio de celeridad, asistencia oportuna e impedimento de revictimización.
- La Universidad garantiza la difusión a la comunidad universitaria de la existencia del presente reglamento, su procedimiento de denuncia, etapas y plazos del proceso, y de las acciones que pueden tomarse, como consecuencia de éste mediante la aplicación del



principio de difusión de la política integral de acoso sexual, discriminación y la violencia de género institucional.

- En todo el proceso, esto es, en la etapa de investigación, resolución y al establecer medidas de protección, se aplicará el principio de justo y racional procedimiento, de inocencia y de confidencialidad, dando acceso a las personas denunciantes y denunciadas a todos los antecedentes de la investigación en la oportunidad que corresponda, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley N° 19.628. Asimismo, las partes tendrán derecho a realizar alegaciones o descargos, a aportar pruebas y antecedentes, a ser escuchados y a reclamar de las resoluciones dictadas en primera instancia, ante un órgano de apelación.

#### **Artículo 7°: De los órganos del procedimiento.**

El proceso de investigación y sanción contempla la existencia de órganos con competencia especial para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, dotados de independencia y debidamente capacitados en derechos humanos y perspectiva de género, y de los recursos humanos y presupuestarios suficientes para desarrollar sus funciones.

El órgano de sanción de primera instancia es la Comisión Universitaria, en caso de denunciados (as) estudiantes; y la Autoridad correspondiente, en caso de denunciados (as) trabajadores (as), prestadores (as) de servicios o personal a honorarios; y de segunda instancia la Comisión de Apelación Institucional.

Las denuncias hacia estudiantes serán conocidas por las Comisiones Universitarias, que se contemplan en el Reglamento de Derechos y Deberes de los Alumnos en Casa Central y Campus Santiago y en el Estatuto de Derechos y Deberes de los alumnos de las Sedes José Miguel Carrera de Viña del Mar y Rey Balduino de Bélgica de Concepción.

El área responsable de llevar a cabo los procesos de investigación de estudiantes denunciados (as), será el "Área de Investigación y Sanción de Acoso Sexual, Discriminación y Violencia de Género" dependiente de la Dirección Jurídica de la Universidad, la que contará con Abogados(as) denominados (as) Investigador(a) de Género", debidamente capacitados (as) en proceso racional y justo, perspectiva de género y derechos humanos, y serán nombrados ad hoc por el Director(a) de la Dirección Jurídica, para realizar las labores de investigación que se requieran, estarán dotados de independencia y contarán con dedicación preferente a las materias del presente Reglamento.

Las denuncias hacia trabajadores (as) se adscribirán al proceso investigativo y de sanción del procedimiento institucional conforme al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, RIOHS vigente.

De las apelaciones conocerá la Comisión de Apelación Institucional.





Dichos órganos deben incorporar la perspectiva de género en sus acciones, actuaciones, resoluciones y fallos, con la finalidad que se puedan visibilizar las barreras que puedan dificultar el goce o ejercicio igualitario de determinados derechos a un determinado grupo.

#### **Artículo 8°: De la Comisión Universitaria.**

La Comisión Universitaria, contemplada en el Reglamento de Derechos y Deberes de los alumnos de Casa Central y Campus Santiago y en el Estatuto de Derechos y Deberes de los alumnos de las sedes de Viña del Mar, José Miguel Carrera y de Concepción, Rey Balduino de Bélgica, será quien resolverá en primera instancia las denuncias dirigidas hacia estudiantes.

La Comisión Universitaria sancionará al o los estudiantes denunciados (as) si determina la existencia de los hechos denunciados, su participación y responsabilidad en ellos conforme al presente reglamento.

La Comisión Universitaria utilizará medios tecnológicos para sesionar, sin perjuicio, que pueda constituirse en forma presencial, según su necesidad y requerimiento.

Los miembros de la Comisión Universitaria deberán estar capacitados en derechos humanos y perspectiva de género.

Funciones: a) Conocer, tramitar y resolver las denuncias que interpongan la parte denunciante. b) Adoptar las medidas de protección que se estimen pertinentes, y coordinar su ejecución con las unidades correspondientes; y c) Solicitar a las instancias universitarias competentes la ejecución de sus resoluciones, y que se adopten las medidas de acompañamiento, reparación y apoyo a la presunta víctima, que estime pertinentes.

Quorum para sesionar y resolver: El quórum necesario para sesionar será de cuatro miembros y para adoptar acuerdos de tres miembros.

Informe y apoyo de expertos: La Comisión podrá recurrir a expertos psicólogos (as) de la Unidad de Equidad de Género e Inclusión si así lo estima conveniente.

#### **Artículo 9°: De la Comisión de Apelación Institucional.**

Créase una Comisión de Apelación Institucional, que conocerá de las apelaciones de estudiantes, trabajadores (as), prestadores (as) de servicios o personal a honorarios de la Universidad.

La Comisión de Apelación Institucional estará integrada por cinco miembros titulares, conformado por tres profesores (as), académicos (as) o docentes, un (a) funcionario (a) y un (a) estudiante; y tres miembros suplentes, conformados por un profesor (a), académico (a) o docente, un (a) funcionario (a) y un (a) estudiante. Todos los miembros serán designados por el Consejo Superior, quien también nombrará, quien, dentro de los





miembros titulares designados, ejercerá las labores de Presidente y Vicepresidente de la Comisión.

El Consejo Superior procurará asegurar la paridad de género en las designaciones.

El o la estudiante será elegida dentro de la nómina de propuestas que haga cada Federación de Estudiantes de Campus y Sedes, en el periodo informado por el Secretario General para estos efectos. Cada una presentará una nómina con los nombres de dos postulantes para integrar la Comisión de Apelación Institucional. La nómina señalada podrá estar integrada por estudiantes federados y no federados.

Solo podrán integrar esta nómina los o las estudiantes que hayan aprobado a lo menos el 50% de los créditos de su carrera y que no hayan sido sancionados (as) o se encuentren sometidos (as) a investigación por infracciones universitarias en otros cuerpos normativos o reguladas en este reglamento. El o la estudiante nominado (a) no podrá ostentar cargos de representación estudiantil en las Federaciones de Estudiantes u otra organización estudiantil. Los antecedentes para acreditar estos requisitos y otros que digan relación con la idoneidad para el cargo, deberán presentarse conjuntamente con las referidas nóminas. El Consejo superior analizará los antecedentes en su mérito y designará a uno (a) de los estudiantes propuestos en calidad de miembro titular y a otro en calidad de suplente. En el caso que no se presenten propuestas con nominaciones, el Consejo Superior encargará al Secretario General la constitución de un comité de búsqueda de estudiantes, que cumplan con los requisitos señalados precedentemente, para que el comité presente una nómina, de al menos cuatro postulantes, para que el Consejo Superior pueda efectuar la correspondiente designación.

Los miembros titulares y suplentes permanecerán en sus funciones por un periodo de 2 años y podrán ser reelegidos (as) por un nuevo periodo. La renovación de los miembros se hará por parcialidades cada año. Con tal objeto, al vencimiento del primer año cesarán en sus cargos los miembros titulares que tengan la calidad de profesores (as), y el miembro suplente que tenga la calidad de profesor (a). Al vencimiento del año siguiente lo harán los miembros titulares que tengan la calidad de estudiante y funcionario (o); y los miembros suplentes que tenga la calidad de estudiante y funcionario (o), y así en lo sucesivo, alternadamente cada un año.

Si se genera vacancia respecto de algún miembro titular asumirá hasta el término del período que le faltare, el integrante suplente previamente designado previsto en este artículo.

Funciones: a) Conocer, tramitar y resolver los recursos de apelación que interpongan la o las partes denunciadas o la o las partes denunciadas en contra de las resoluciones de primera instancia. b) Adoptar las medidas de protección que se estimen pertinentes, y coordinar su ejecución con las unidades correspondientes; y c) Solicitar a las instancias universitarias competentes la ejecución de sus resoluciones y que se adopten las medidas de acompañamiento y apoyo a la presunta víctima, que estime pertinentes.





Quorum para sesionar y resolver: El quórum necesario para sesionar será de cuatros miembros y para adoptar acuerdos de tres miembros.

Informe y apoyo de expertos: La Comisión podrá recurrir a expertos psicólogos (as) de la Unidad de Equidad de Género e Inclusión si así lo estima conveniente.

La Comisión podrá utilizar medios tecnológicos para sesionar y resolver, sin perjuicio, que pueda constituirse en forma presencial en diversos emplazamientos de la Institución, según sus necesidades y requerimientos.

#### **Artículo 10°: De la Secretaría Técnica de las Comisiones.**

La Comisión Universitaria y la Comisión de Apelación Institucional, contarán con una Secretaría Técnica permanente.

La Secretaría Técnica dependerá de la Dirección Jurídica, estará a cargo un profesional abogado (a) designado por él o la Directora de la Dirección Jurídica con dedicación preferente a las materias del presente Reglamento. Este profesional deberá tener experiencia y estar capacitado (a) en perspectiva de género y derechos humanos.

Serán Funciones de la Secretaría Técnica, las siguientes:

- a) Dar tramitación a las denuncias que reciba la Comisión Universitaria en el marco de este reglamento.
- b) Recibir a nombre de la Comisión de Apelación Institucional los recursos de apelación en el marco de este reglamento y darles tramitación.
- c) Realizar citaciones a reuniones, audiencias y comunicaciones de las Comisiones Universitarias y de la Comisión de Apelación Institucional, a solicitud del Presidente (a) de la comisión respectiva.
- d) Asistir a las reuniones de la Comisión Universitaria y de la Comisión de Apelación Institucional y levantar acta de los acuerdos que estas adopten en el ejercicio de sus funciones.
- e) Velar por que las resoluciones dictadas por la Comisión Universitaria y la Comisión de Apelación Institucional, sean ejecutadas por las unidades o autoridades requeridas.
- f) Asesorar jurídicamente a la Comisión Universitaria y a la Comisión de Apelación Institucional frente a consultas que cualquiera de sus integrantes pueda formular al momento de conocer un asunto, sobre la normativa universitaria o legal aplicable, así como doctrina o jurisprudencia existente sobre la materia.
- g) Notificar las actuaciones o resoluciones dictadas por la Comisión Universitaria y por la Comisión de Apelación Institucional, a quien corresponda.
- h) Llevar un registro con carácter reservado de los procedimientos que se realizan en virtud de este reglamento, con fines estadísticos y de cumplimiento de la Ley N° 21.369.

#### **Artículo 11°. De los plazos.**

Los plazos que señale el presente reglamento son de días hábiles, esto es considerados de lunes a viernes, salvo los días festivos, los que serán inhábiles para todos los efectos.





Sin perjuicio de lo anterior, también se considerarán días inhábiles los días de periodos de vacaciones y los días de suspensión de actividades consignadas en el calendario académico, o en cualquier otro momento en que la Universidad decrete la suspensión general de sus actividades académicas, docentes y/o administrativas.

#### **Artículo 12°. De las notificaciones.**

Las resoluciones o actuaciones de la Comisión Universitaria, de la Comisión de Apelación Institucional y del Abogado (a) Investigador (a) de Género serán notificadas a la parte interesada.

Las notificaciones de las resoluciones y actuaciones se efectuarán por medio de correo electrónico, al señalado por las partes interesadas al momento de la denuncia o comparecencia. Si nada hubiesen indicado, la notificación se dirigirá al correo institucional. La notificación se entenderá efectuada personalmente para todos los efectos reglamentarios a contar del día siguiente a la fecha de la remisión del respectivo correo. La Secretaría Técnica será la encargada de efectuar las notificaciones y efectuará el registro correspondiente de dicho envío en el respectivo expediente.

El correo indicado por las partes interesadas será la forma de comunicación oficial para todos los efectos del procedimiento y será de responsabilidad de éstas revisarlo para mantenerse informada del mismo.

En caso de presentar inconvenientes con su correo, ya sea personal o institucional, las partes interesadas deberán señalarlo a la Secretaría Técnica a la brevedad, indicando un nuevo correo electrónico. Será responsabilidad de las partes interesadas acreditar que no recibieron una determinada notificación a su correo personal o institucional, para que la Comisión Universitaria, la Comisión de Apelación Institucional o el Abogado (a) Investigador(a) de Género, pertinente evalúe las acciones de adoptar.

Las notificaciones deberán practicarse en días hábiles y en horarios de 8:00 horas hasta las 17:00 horas.

#### **Artículo 13°: Del expediente.**

El expediente permanecerá en posesión de la Secretaría Técnica quien será responsable de su custodia. Podrá ser llevado en soporte físico o digital. En el serán registradas las declaraciones que se viertan en el proceso y las pruebas que se rindan o acompañen las partes intervinientes. El Expediente no podrá ser reproducido ni retirado, excepto para los fines señalados en el artículo 21°.

#### **Artículo 14°: De la suspensión del procedimiento.**

Encontrándose en tramitación una denuncia ante la Comisión Universitaria, y respecto de los mismos hechos se inicien acciones ante tribunales de justicia u órganos estatales





competentes, se suspenderá el conocimiento del procedimiento investigativo, pudiendo mantenerse las medidas de protección y acompañamiento, si correspondieren.

Una vez concluidos los procedimientos ante los tribunales de justicia, podrá invocarse la sentencia definitiva ejecutoriada ante la Comisión Universitaria, a efectos de continuar con la investigación, en el caso que la parte denunciada continúe siendo miembro de la comunidad universitaria.

En ningún caso la Comisión Universitaria, podrá realizar procedimientos investigativos paralelos a los que se realicen ante los tribunales de justicia u órganos estatales.

#### **Artículo 15°. De la prescripción.**

La acción disciplinaria para perseguir las conductas de que da cuenta este Reglamento prescribirá en el plazo de 3 años contados desde el día en que se hubiere incurrido el hecho que le da origen. Si los hechos fueron continuados, se contará desde el día del último hecho.

#### **Artículo 16°. De las inhabilidades.**

Los Miembros de la Comisión Universitaria, de la Comisión de Apelación Institucional, la Autoridad pertinente, el Abogado(a) Investigador (a) de Género, el o la Fiscal, y la Secretaría Técnica deberán declararse inhábiles para conocer denuncias cuando:

- a) Se encuentren vinculados directamente con alguna de las partes sea denunciante o denunciado.
- b) Sea cónyuge o tenga parentesco de consanguinidad o de afinidad hasta el segundo grado inclusive con alguna de las partes involucradas, sea denunciante o denunciado (a); o bien mantenga vínculos de amistad íntima o enemistad manifiesta, relaciones económicas relevantes, o ejerza funciones académicas o laborales, directas con alguna de las partes involucradas, sea denunciante o denunciado (a).
- c) Imparta clases directamente a las o los estudiantes denunciante o a alguno de los denunciados (as).
- d) Sea jefe (a) directo de alguna de las partes.
- e) Trabaje en proyectos o actividades en forma conjunta con denunciante o denunciados (as).
- f) Haya interpuesto denuncia contra la parte denunciada o denunciado; o haya sido denunciado por la parte denunciada o denunciante, por conductas de carácter disciplinar interna o cualquier de carácter judicial, con anterioridad a la iniciación del procedimiento.
- g) Tengan interés directo o indirecto en los hechos que se investigan.

Las inhabilidades señaladas excluyen la posibilidad de participar en la investigación y sanción del caso, por lo que las personas inhabilitadas deberán excusarse y abstenerse de intervenir en él.





### TÍTULO III DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN EN PARTICULAR.

#### Artículo 17°: De las etapas del procedimiento.

- a) Recepción de la denuncia.
- b) Admisibilidad de la denuncia.
- c) Etapa de investigación.
- d) Etapa resolutoria o sanción (primera instancia).
- e) Etapa recursiva o de apelación (segunda instancia).

El procedimiento de investigación y sanción garantiza la imparcialidad y trato justo para todas las partes en todo momento, como también el respeto al proceso antes indicado, protección de las personas involucradas, principio del proceso racional y justo, principio de confidencialidad y principio de celeridad, eficiencia y asistencia oportuna.

#### Artículo 18°: De la denuncia y su recepción.

La denuncia debe ser realizada de manera escrita y deberá ser presentada al correo electrónico institucional genérico de la Encargada Institucional de la Unidad de Equidad Género e Inclusión, destinado especialmente al efecto.

La denuncia deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser redactada en primera persona si la denuncia es realizada por la persona afectada. Si la denuncia es realizada por un tercero, el escrito deberá ser redactado en tercera persona y únicamente serán consideradas para un proceso investigativo, si cuentan con ratificación de la misma por parte de la persona o personas afectadas.
- b) Señalar antecedentes e identificación de la o las personas denunciantes y de la o las personas denunciadas en contra la que se presenta la denuncia.
- c) Indicar correo electrónico personal o institucional.
- d) Señalar la fecha en que se realiza la denuncia y la fecha en que se desarrollan las conductas denunciadas.
- e) Relato de los hechos denunciados indicando la descripción de estos y el espacio o lugar donde se produjeron.
- f) Lista y descripción de los medios de prueba de la persona denunciante, con indicación del nombre de testigos, otras pruebas existentes o antecedentes de manera de agilizar el proceso investigativo.
- g) Firma de la o las personas denunciantes.

La Encargada Institucional de la Unidad de Equidad e Inclusión contará con un plazo de 3 días hábiles dentro del cual deberá revisar la denuncia y conducirla al proceso investigativo correspondiente, esto es, notificar a la Comisión Universitaria respectiva, si el denunciado es estudiante; o a la Dirección de Recursos Humanos para que aplique el procedimiento interno establecido por el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, RIOHS vigente, si el denunciado (a) es trabajador(a), con énfasis en mantener la garantía de





confidencialidad tanto para quien denuncia como para quien ha sido denunciado (a) mientras dure el proceso investigación y sanción. Para la revisión de la denuncia y su derivación al proceso investigativo correspondiente, estará facultada para dar lectura al documento. La revisión abarcará el examen de los requisitos que debe contener la denuncia, de manera tal, que permita derivarla al órgano que en definitiva deberá preceder a la investigación de los hechos contenidos en ella. Se informará a quien envíe la denuncia que toda la información del proceso será canalizada vía correo electrónico indicado en la denuncia, y en el caso de no indicarlo a su correo institucional.

No serán recibidas denuncias anónimas.

La Encargada Institucional de la Unidad de Equidad de Género e Inclusión llevará un registro estadístico con todas las denuncias recibidas, sea que se instruya o no un procedimiento disciplinario de investigación. El registro será confidencial.

#### **Artículo 19°: De la denuncia maliciosa.**

La denuncia maliciosa en caso de existir y comprobarse será considerada una infracción muy grave.

Se entenderá que una denuncia es maliciosa cuando quien la formula lo hace a sabiendas de su falta de razón o fundamento y con la sola intención de dañar o perjudicar a la o las personas denunciadas en su dignidad, honra o crédito. El solo hecho de haberse desestimado la denuncia por declararse inadmisibles o por haberse en definitiva sobreesido a la parte denunciada, no constituye por sí misma una denuncia maliciosa.

Una vez concluida la investigación a la que la denuncia dio origen, se podrá iniciar un nuevo procedimiento disciplinario a solicitud de la parte que fuera denunciada, a fin de determinar la responsabilidad que corresponda conforme al reglamento de disciplina interno que corresponda.

#### **Artículo 20°: De la admisibilidad de la denuncia hacia estudiantes.**

Una vez recibida una denuncia por la Comisión Universitaria respectiva resolverá en un plazo máximo de 5 días hábiles respecto la admisibilidad de la denuncia, pudiendo prorrogarse por igual plazo, siempre que las circunstancias del caso lo justifiquen.

La revisión de admisibilidad no implicará un prejuicio sino solo un análisis de si los hechos involucrados cumplen el ámbito de competencia de la Comisión Universitaria, descritos en los artículos 2° y 3°; y si los hechos denunciados se encuadran o adscriben a alguna de las conductas descritas en el artículo 4°, lo que se dejará constancia en la resolución.

No serán consideradas admisibles:

- a) Denuncias realizadas por terceros que no sean ratificadas por la persona afectada.





- b) Denuncias cuyos hechos denunciados resulte evidente que la Comisión Universitaria no es competente; o no se encuadren dentro de las conductas descritas en este Reglamento.
- c) Denuncias cuyos hechos denunciados revisten el carácter de delito de connotación sexual y que la normativa legal vigente establezca que solo es posible accionar previa denuncia o querrela particular. Se informará por escrito a la parte denunciante de su derecho a ejercer acciones penales ante los tribunales ordinarios de justicia, informándosele de la imposibilidad de la Comisión Universitaria respectiva de conocer de dichos hechos, sin perjuicio de adoptar las medidas de acompañamiento y protección que estimen procedentes. De no ejercer la parte denunciante la acción penal, la Comisión Universitaria podrá continuar conociendo solo de aquellos aspectos de los hechos denunciados que puedan estar comprendidos dentro de su competencia de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 2°, 3° y 4° de este reglamento, salvo que los tribunales de justicia u otros órganos estatales competentes, se avoquen al conocimiento de los mismos hechos, caso en el cual, se procederá en la forma establecida en el artículo 14° de este Reglamento.

La Comisión Universitaria realizará el análisis de admisibilidad, analizando la información aportada por la denuncia, y adoptará fundadamente una de las siguientes acciones relativas al procedimiento:

- a) Declarar inadmisibile.
- b) Declarar admisible.

Se notificará a las partes denunciantes y denunciadas sobre el resultado del análisis de admisibilidad, incluyendo copia de la denuncia y de la resolución que se pronuncie al respecto.

En contra de la resolución que declare la admisibilidad o inadmisibilidad de la denuncia, solo procede el recurso de reposición, que tendrá un plazo de 3 días hábiles para su interposición desde la notificación a la parte recurrente.

Una vez declarada admisible la denuncia se continuará con su tramitación, la Comisión Universitaria respectiva solicitará al Director(a) de la Dirección Jurídica de la Universidad la designación de un Abogado (a) Investigador(a) de Género, para que inicie la investigación del caso denunciado.

#### **Artículo 21°: De la etapa de investigación de denuncias hacia estudiantes.**

El procedimiento investigativo, será instruido por el Abogado (a) Investigador(a) de Género y se sujetará a las siguientes disposiciones:

- a) La investigación que se lleve a efecto para determinar la existencia de los hechos denunciados se realizará con objetividad, imparcialidad y bilateralidad, indagando todas las circunstancias que permitan adoptar una decisión debidamente fundada.
- b) El Abogado (a) Investigador(a) de Género deberá recabar la máxima información posible sobre los hechos denunciados, para lo cual podrá citar a declarar a las personas





afectadas y a cualquier miembro de la comunidad universitaria y, además podrá adoptar cualquier otra medida destinada al esclarecimiento de los hechos.

c) Investigará los hechos con toda acuciosidad, estando obligado a agotarlos. Deberá establecer a sí mismo todas las circunstancias que pudieran eximir, atenuar o agravar las correspondientes responsabilidades.

d) Todo miembro de la comunidad universitaria tendrá el deber de concurrir a una citación formulada por el Abogado (a) Investigador(a) de Género, con el fin de que preste declaración, deberá declarar la verdad sobre lo que se le pregunta, sin ocultar hechos, circunstancias o elementos acerca del contenido de su declaración. Todo ello sin perjuicio de lo que señale la legislación común. La negativa a comparecer sin expresión de causa justificada será comunicada a la autoridad correspondiente para efectos de la determinación de una eventual infracción reglamentaria conforme la normativa institucional.

También podrá invitar a prestar declaración a persona externas de la Universidad. Los declarantes deberán guardar reserva de lo obrado en el procedimiento.

e) Durante toda la tramitación de este procedimiento, tanto las personas denunciadas con las denunciadas podrán ser acompañadas por una persona de su confianza o una abogada (o). En caso de decidir ser acompañadas por una abogada (o) que represente sus intereses deberán presentar el poder al efecto al Abogado (a) Investigador(a) de Género, el cual será informado a la Secretaría Técnica respectiva para efectos de registro y notificaciones. Tanto el acompañante como la abogada(o) estarán sujetos al deber de confidencialidad y reserva que establece el presente reglamento.

f) El Abogado (a) Investigador(a) de Género deberá citar a declarar a las personas denunciadas a fin de que ratifique su denuncia, haga las solicitudes que correspondan y presente antecedentes y pruebas que estime pertinentes. Será apercibida para que formule en ese acto motivos de recusación del Abogado (a) Investigador(a) de Género o de la Secretaría Técnica.

g) El Abogado (a) Investigador(a) de Género deberá citar a declarar a las personas denunciadas, a fin de que éstas concurren a declarar, presenten alegaciones que estimen pertinentes, acompañen antecedentes, pruebas y propongan diligencias probatorias que consideren necesarias para su defensa. La no comparecencia de la persona denunciada, estando válidamente notificada, no habiendo justificado su incomparecencia dentro de tercero día, no suspenderá el procedimiento. El Abogado (a) Investigador(a) de Género, en tal caso, efectuará las diligencias necesarias para avanzar en el esclarecimiento de los hechos. Además, la parte denunciada será apercibida en su primera comparecencia para que formule en ese acto motivos de recusación del Abogado (a) Investigador(a) de Género o de la Secretaría Técnica.

h) El Abogado (a) Investigador(a) de Género podrá contar con el informe, asesoría y apoyo de expertos o especialistas para la mejor investigación de los casos. Podrá además solicitar a la Encargada Institucional de la Unidad de Equidad de Género e Inclusión la presencia de un profesional psicólogo (a) para que brinde acompañamiento a las partes intervinientes y testigos en sus declaraciones.

i) La investigación debe mantenerse en reserva hasta que se dé por terminada, de manera tal que las personas denunciadas y denunciadas podrán tener pleno acceso a todas las piezas de la investigación, salvo las excepciones legales y datos personales de testigos y terceros involucrados en la investigación, sólo una vez que ésta concluya y se





formulen los respectivos cargos y/o se notifique a la persona denunciada del acto en el cual consten sus eventuales infracciones. Con todo, las personas denunciantes y denunciadas podrán solicitar, en cualquier momento, información general respecto del estado de la investigación y las principales acciones realizadas, resguardándose, en todo caso, el desarrollo y avance de la investigación y sus fines.

El expediente y sus piezas no podrá ser utilizado con otros fines que no sean los señalados en la letra l), m) y n) de este artículo.

j) La investigación no podrá durar más de 15 días hábiles, contados desde la fecha de la designación del Abogado (a) Investigador(a) de Género por parte del Director(a) de la Dirección Jurídica. Sin embargo, podrá prorrogarse por igual lapso de tiempo por la Comisión Universitaria. Vencido el plazo mencionado, el Abogado (a) Investigador(a) de Género deberá cerrar la investigación.

k) Cerrada la investigación el Abogado (a) Investigador(a) de Género tendrá un plazo de 10 días hábiles para:

Si de los antecedentes en la investigación apareciere que existe mérito suficiente para formular cargos contra una o más personas determinadas, emitirá una resolución con la formulación de cargos que contendrá la relación de los hechos, los fundamentos que sirven de base a los cargos y las conclusiones a que ha llegado.

Si de los antecedentes estima que no hay mérito para formular cargos, emitirá una resolución recomendado el sobreseimiento del proceso.

l) La formulación de cargos podrá realizarse por hechos constitutivos de infracciones al presente Reglamento y/o por hechos constitutivos de infracciones descritas y sancionadas en otros reglamentos de disciplina institucionales. Deberá ser notificados a la parte denunciada y denunciante. Las partes podrán solicitar copia del expediente, salvo las piezas exceptuadas legalmente. La copia del expediente podrá ser entregada materialmente o enviada digitalmente al correo electrónico de las partes. El expediente no podrá ser publicado ni divulgado por éstas.

m) La parte denunciada dispondrá de un plazo de 5 días hábiles desde su notificación, para realizar sus descargos, alegaciones o defensas. En su escrito de descargos podrá acompañar los antecedentes en que funde su defensa y solicitar la práctica de medidas probatorias que estime convenientes con tal de proveer su defensa en el marco de la investigación universitaria dirigida en su contra.

Si la parte denunciada no comparece o no formula sus descargos, el procedimiento procederá en rebeldía de ella.

n) La parte denunciante dispondrá de un plazo de 5 días hábiles desde su notificación, para hacer alegaciones y observaciones, pudiendo solicitar la práctica de diligencias probatorias.

Si Abogado (a) Investigador(a) de Género lo estima necesario o a solicitud de las partes denunciadas o denunciantes, abrirá un término probatorio especial por 10 días. Este plazo podrá prorrogarse por el mismo número de días por resolución del Abogado (a) Investigador(a) de Género.





o) Contestados los descargos de las partes denunciadas y las observaciones de las partes denunciantes; vencido el plazo para hacerlo, o terminado el término probatorio especial, el Abogado (a) Investigador(a) de Género dispondrá de 5 días hábiles para evacuar su Dictamen.

El Dictamen deberá contener la fecha de su dictación, la individualización de los intervinientes, la relación de hechos y circunstancias que hubieren sido objeto de formulación de cargos, los descargos o defensas del denunciado, las observaciones de las partes denunciantes, un examen de las pruebas rendidas, las conclusiones a que llegue conforme al mérito de los antecedentes reunidos, y la proposición de sanciones o sobreseimiento, que en su opinión correspondan.

p) Evacuado el Dictamen, el Abogado (a) Investigador(a) de Género lo remitirá junto con los antecedentes y el expediente a la Comisión Universitaria.

q) A la Vista de los antecedentes del Dictamen, la Comisión Universitaria podrá aceptar el Dictamen sin reparos; o devolver los antecedentes al Abogado (a) Investigador(a) de Género a fin de que practique nuevas diligencias para mejor resolver, indicándole un plazo para dicho efecto, el que no podrá ser inferior a 5 días ni podrá exceder de 10 días hábiles.

Aceptado el Dictamen sin reparos; o recibido el nuevo dictamen, la Comisión Universitaria antes de dictar su resolución definitiva podrá decidir escuchar a las partes denunciantes y denunciadas, si lo estima pertinente, fijando audiencias al efecto, las que se podrán desarrollar de forma presencial o mediante sistemas telemáticos. En dicho evento las audiencias serán individuales para cada parte, no podrán exceder de 20 minutos y deberá entregarse la opción de escuchar a todas las partes intervinientes. Las partes tendrán derecho a concurrir o no concurrir a la audiencia que sea citada, sin que afecte la validez del procedimiento.

Además, la Comisión Universitaria podrá contar con el informe, asesoría y apoyo de expertos o especialistas para la mejor comprensión de los casos, si lo estima conveniente, en cuyo caso solicitará evacuar informe, el que deberá emitirse en un plazo que no podrá exceder de 10 días hábiles, y citará a una audiencia al experto o especialista para su exposición.

Una vez realizada la última audiencia indicada precedentemente la Comisión Universitaria quedará en etapa de dictar fallo.

**Artículo 22°: De la etapa de investigación de denuncias hacia trabajadores (as) o prestadores (a) de servicios o personal a honorarios de la Universidad.**

a) En el caso de denuncias hacia trabajadores (as), sea que se desempeñen como académicos(as), docentes, profesores (as) jornada parcial, paraacadémico, paraacadémico de índole académica, paraacadémico de índole administrativa, se adscribirá al proceso investigativo del procedimiento institucional conforme al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, RIOHS vigente. A dicho procedimiento le serán aplicables todos los principios señalados en los artículos 5° y 6°, y considera que toda intervención en él





requiere la participación de personal debidamente capacitado en el principio de proceso racional y justo, en derechos humanos y perspectiva de género. También serán aplicables las medidas de protección de presuntas víctimas, acompañamiento y reparación dirigidas a proteger a las personas afectadas y a minimizar los posibles impactos del eventual acoso sexual, discriminación o violencia de género durante la investigación, tales como el impedimento a la revictimización, la presunción de inocencia y el principio de proceso racional y justo en la investigación.

b) En caso de denuncias interpuestas hacia prestadores (as) de servicios o personal a honorarios de la Universidad, se estipulará en el contrato respectivo una cláusula que indique que durante su prestación de servicios en la Universidad está sujeto al procedimiento institucional conforme al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, RIOHS vigente. A dicho procedimiento le serán aplicables todos los principios señalados en los artículos 5° y 6° y considera que toda intervención en él requiere la participación de personal debidamente capacitado en el principio de proceso racional y justo, en derechos humanos y perspectiva de género. También serán aplicables las medidas de protección de presuntas víctimas, acompañamiento y reparación dirigidas a proteger a las personas afectadas y a minimizar los posibles impactos del eventual acoso sexual, discriminación o violencia de género durante la investigación, tales como el impedimento a la revictimización, la presunción de inocencia y el principio de proceso racional y justo en la investigación.

#### **Artículo 23°: De la Resolución Definitiva de la Comisión Universitaria.**

La Comisión Universitaria deberá emitir su resolución definitiva respecto al procedimiento en el plazo máximo de 15 días hábiles, plazo que se contará desde que el procedimiento quede en estado de fallo según lo señalado en el artículo 21°.

La resolución definitiva deberá contener, al menos, las siguientes consideraciones:

- a) Hechos investigados.
- b) Resumen de las alegaciones planteada por las partes
- c) Pruebas recibidas.
- d) Análisis de la prueba rendida.
- e) Valoración de las circunstancias agravantes y atenuantes, en su caso.
- f) Decisión de la Comisión sobre sobreseimiento definitivo o temporal o sanción aplicable según corresponda.

#### **Artículo 24: Del Sobreseimiento.**

La Comisión decretará el sobreseimiento:

A. De carácter definitivo fundado en alguna de las siguientes causales:

- a) No ser los hechos materia de investigación constitutivos de alguna de las conductas sancionadas en el presente reglamento o reglamento de disciplina institucional que corresponda.





- b) Haberse establecido claramente durante la investigación la inocencia de la persona denunciada.
- c) No haberse comprobado con la prueba rendida, de forma fehaciente, los hechos denunciados.
- d) Haberse extinguido la responsabilidad del denunciado (a) por prescripción.
- e) Haber sido los hechos materia de la investigación investigados o sancionados previamente conforme a las normas del presente reglamento u otra normativa aplicable a los y las estudiantes.

B. De carácter temporal fundado en las siguientes causales:

- a) Haberse sometido el asunto materia de la investigación al conocimiento de los Tribunales de Justicia.
- b) Haber dejado el denunciado(a) de formar parte de la comunidad universitaria.
- c) Encontrarse el denunciado (a) en la imposibilidad de ejercer su defensa por un inconveniente de salud grave acreditado mediante el respectivo certificado médico.

Las investigaciones que hayan sido sobreseídas temporalmente, solo podrán reabrirse por resolución del Director(a) de la Dirección Jurídica, en el evento que: a) haya terminado el asunto por sentencia ejecutoriada en Tribunal de Justicia; b) el denunciado (a) haya reingresado a la Universidad; y c) Haya cesado la imposibilidad de ejercer su defensa por inconveniente de salud grave.

**Artículo 25°: De la etapa de sanción de trabajadores (a), prestadores (a) de servicios o personal a honorarios de la Universidad.**

a) En caso de sanción de personas que se desempeñen como académicos (a), docentes, profesores (a) jornada parcial, paraacadémico, paraacadémico de índole académica, paraacadémico de índole administrativa, se adscribirá al proceso de sanción del procedimiento institucional conforme al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, RIOHS vigente. A dicho procedimiento le serán aplicables todos los principios señalados en los artículos 5° y 6°, y considera que toda intervención en él requiere la participación de personal debidamente capacitado en el principio de proceso racional y justo, en derechos humanos y perspectiva de género. También serán aplicables las medidas de protección de víctimas, acompañamiento y reparación dirigidas a proteger a las personas afectadas y a minimizar los posibles impactos del eventual acoso sexual, discriminación o violencia de género durante la investigación, tales como el impedimento a la revictimización, la presunción de inocencia y el principio de proceso racional y justo en la investigación.

b) En caso de sanción de prestadores (a) de servicios o personal a honorarios de la Universidad, se estipulará en el contrato respectivo una cláusula que indique que durante su prestación de servicios en la universidad está sujeto al procedimiento institucional conforme al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, RIOHS vigente. A dicho procedimiento le serán aplicables todos los principios señalados en los artículos 5° y 6°, y considera que toda intervención en él requiere la participación de personal debidamente





capacitado en el principio de proceso racional y justo, en derechos humanos y perspectiva de género. También serán aplicables las medidas de protección de víctimas, acompañamiento y reparación dirigidas a proteger a las personas afectadas y a minimizar los posibles impactos del eventual acoso sexual, discriminación o violencia de género durante la investigación, tales como el impedimento a la revictimización, la presunción de inocencia y el principio de proceso racional y justo en la investigación.

**Artículo 26°: De la etapa de apelación.**

Podrán presentar recurso de apelación las partes denunciantes o denunciadas, sean estas estudiantes, trabajadores (as), prestadores (as) de servicios o personal a honorarios.

Las resoluciones que decreten el sobreseimiento definitivo o apliquen cualquier sanción serán apelables fundadamente y por escrito, dentro del plazo de 15 días hábiles contados desde la notificación de la parte que entabla el recurso, y deberá contener las peticiones concretas que se formulan.

Se presentarán ante la Comisión Universitaria, en caso de que la parte denunciada tenga la calidad de estudiante; y ante la Autoridad pertinente, en caso que la parte denunciada tenga calidad de trabajador (a), prestador (a) de servicios o personal a honorarios de la Universidad.

Una vez presentada la apelación ante la Comisión Universitaria o la Autoridad pertinente, según corresponda, estas remitirán la apelación, sus antecedentes y el expediente a la Comisión de Apelación Institucional.

Recibida la apelación, sus antecedentes y el expediente, la Comisión de Apelación Institucional citará a una audiencia al efecto, la que deberá llevarse a efecto en un plazo no inferior 5 días hábiles ni superior 20 días hábiles contados desde la recepción de la apelación. La audiencia se podrá desarrollar de forma presencial o mediante sistemas telemáticos.

En la audiencia, el presidente de la Comisión Universitaria o la Autoridad respectiva, hará una relación del proceso sin la presencia de la parte recurrente ni parte recurrida.

Luego en audiencia individual, se entregará la opción de escuchar a todas las partes intervinientes. La parte recurrente podrá exponer sus argumentos de apelación verbalmente o escrito; y posteriormente, la parte recurrida podrá exponer sus argumentos verbalmente o por escrito.

Las exposiciones de cada parte no podrán exceder de 20 minutos. Las partes tendrán derecho a concurrir o no concurrir a la audiencia que sea citada, sin que afecte la validez del procedimiento.

Además, la Comisión de Apelación Institucional podrá contar con el informe, asesoría y apoyo de expertos o especialistas para la mejor comprensión de los casos, si lo estima





conveniente, en cuyo caso solicitará evacuar informe, el que deberá emitirse en un plazo que no podrá exceder de 10 días hábiles, y citará a una audiencia para su exposición.

Una vez realizada la última audiencia indicada precedentemente la Comisión de Apelación Institucional quedará en etapa de dictar fallo, y deberá resolver dentro de cinco días hábiles siguientes contados desde esa fecha, resolviendo mantener la sanción impuesta, modificarla o sobreseer definitivamente.

#### TÍTULO IV DE LAS INFRACCIONES Y SANCIONES.

##### **Artículo 27°: De las infracciones.**

Constituyen infracciones al presente reglamento la ejecución de las conductas descritas en el artículo 4°. Dichas infracciones se encuentran calificadas según su nivel en: menos graves, graves y muy graves según la siguiente tipología.

- a) Infracciones menos graves: Conductas de acoso sexual, violencia o discriminación de género que no involucran contacto físico ni son perpetradas de manera recurrente.
- b) Infracciones graves: Conductas de acoso sexual, violencia o discriminación de género que involucran contacto físico; o aquellas que no involucran contacto físico pero que sean reiteradas.
- c) Infracciones muy graves: Conductas de acoso sexual, violencia o discriminación de género que sean constitutivas de un delito tipificado en el Código Penal; y conductas de violencia sexual o física con resultado de lesiones.

##### **Artículo 28°: De las sanciones.**

El presente reglamento establece sanciones diferenciadas para estudiantes y trabajadores, respetando el principio de proporcionalidad.

##### **Artículo 29°: De las sanciones para estudiantes.**

Las sanciones conforme a la gravedad que revistan son:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Matrícula condicional.
- d) Suspensión temporal de participación en toda actividad universitaria y prohibición de ingreso a los Campus o Sedes de la Universidad por el periodo determinado de un (1) día a sesenta (60) días hábiles.
- e) Cancelación de la matrícula vigente, prohibición temporal de matricularse en el periodo académico siguiente y prohibición de ingreso a los Campus o Sedes de la Universidad por el periodo sancionado.





- f) Cancelación de la matrícula vigente y prohibición temporal de matricularse en los próximos dos o tres periodos académicos siguientes y prohibición de ingreso a los Campus o Sedes de la Universidad por los periodos sancionados.
- g) Expulsión de la Universidad, lo que implica la prohibición definitiva de reingreso del estudiante a cualquiera de las carreras y programas ofrecidos por la universidad.

Sanción accesoria: Suspensión de continuar o asumir cargos de representación estudiantil en Federación, Centro de estudiantes, Selecciones deportivas, y otros; y cargos de asistencia en docencia como ayudantías.

Sanciones complementarias: Estas sanciones tienen una finalidad psicoeducativa la que, en coherencia con la misión y visión de la Universidad, busca un aprendizaje comprometido y responsable de una sociedad diversa, fomentando el desarrollo ético, respetuoso y el trato igualitario. Esto a través de acciones que promuevan que el estudiante sancionado comprenda la problemática y el impacto de hacerse responsable como integrante de la comunidad, de conductas de acoso sexual, discriminación y violencia de género.

Las sanciones complementarias podrán consistir en la participación obligatoria a foros, talleres, seminarios, conversatorios y grupos de reflexión.

Se dejará constancia de las sanciones impuestas en el expediente académico al estudiante.

**Artículo 30°: A las infracciones calificadas menos graves les corresponderá una o más de las siguientes sanciones:**

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Matrícula condicional.
- d) Suspensión de continuar o asumir cargos de representación estudiantil en Federación, Centro de estudiantes, Selecciones deportivas, y otros; y cargos de asistencia en docencia como ayudantías.
- e) Participación obligatoria a foros, talleres, seminarios, conversatorios y grupos de reflexión.

**Artículo 31°: A las infracciones calificadas graves les corresponderá una o más de las siguientes sanciones:**

- a) Suspensión temporal de participación en toda actividad universitaria y prohibición de ingreso a los Campus o Sedes de la Universidad por el periodo determinado de un (1) día a sesenta (60) días.
- b) Cancelación de la matrícula vigente y prohibición temporal de matricularse en el periodo académico siguiente y prohibición de ingreso a los Campus o Sedes de la Universidad por el periodo sancionado
- c) Suspensión de continuar o asumir cargos de representación estudiantil en Federación, Centro de estudiantes, Selecciones deportivas, y otros; y cargos de asistencia en docencia como ayudantías.





- d) Participación obligatoria a foros, talleres, seminarios, conversatorios y grupos de reflexión.

**Artículo 32°: A las infracciones calificadas muy graves les corresponderá una o más de las siguientes sanciones:**

- a) Cancelación de la matrícula vigente y prohibición temporal de matricularse en los próximos dos o tres periodos académicos siguiente y prohibición de ingreso a los Campus o Sedes de la Universidad por los periodos sancionados.
- b) Suspensión de continuar o asumir cargos de representación estudiantil en Federación, Centro de estudiantes, Selecciones deportivas, y otros; y cargos de asistencia en docencia como ayudantías.
- c) Participación obligatoria a foros, talleres, seminarios, conversatorios y grupos de reflexión.
- d) Expulsión de la Universidad.

**Artículo 33°: De las sanciones para trabajadores.**

A los trabajadores les serán aplicables las sanciones establecidas en Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, RIOHS vigente.

**Artículo 34°: De la determinación de la sanción.**

Para determinar la sanción aplicable en concreto, el órgano sancionador deberá ponderar la gravedad de los hechos, las circunstancias agravantes y atenuantes de responsabilidad que en cada caso concurren, la extensión del mal o daño causado y aplicar en todo caso, criterios de proporcionalidad entre la falta cometida, los daños causados y la sanción aplicada.

El órgano sancionador podrá, en casos muy calificados y fundadamente, en el caso de existir dos o más circunstancias atenuantes, rebajar en un grado la sanción correspondiente, esto es, en caso de infracciones calificadas de graves imponer sanciones de infracciones calificadas de menos graves; o en casos de infracciones calificadas de muy graves imponer sanciones de infracciones calificadas graves.

El órgano sancionador podrá, en casos muy calificados y fundadamente, en el caso de existir dos o más circunstancias agravantes, aumentar en un grado la sanción correspondiente, esto es, en caso de infracciones calificadas de menos graves imponer sanciones de infracciones calificadas de graves; o en casos de infracciones calificadas de graves imponer sanciones de infracciones calificadas muy graves.

Para los efectos de los dos párrafos anteriores, el órgano sancionador deberá compensar las circunstancias agravantes y atenuantes.

Dentro de los grados de cada sanción el órgano sancionador determinará su número y/o extensión, en atención al número de circunstancias atenuantes y agravantes y a la mayor o menor extensión del mal producido a la parte afectada y a la comunidad universitaria.





### **Artículo 35°: De las circunstancias que atenúan o agravan la responsabilidad.**

A. En el caso de estudiantes:

Se establecen las siguientes circunstancias atenuantes:

- a) La irreprochable conducta anterior.
- b) La colaboración sustancial al esclarecimiento de los hechos.
- c) Auto denuncia o reconocimiento de los hechos denunciados.
- d) Actos o hechos que denoten un arrepentimiento por el daño producido, con ocasión de la infracción cometida.
- e) Reparación del daño causado o de las consecuencias que de éste deriven.
- f) Haber actuado en un momento de obcecación, esto es, obrar por estímulos suficientemente intensos o poderosos como para inhibir o abolir su facultad de juicio o razonamiento práctico.

Se establecen las siguientes circunstancias agravantes:

- a) Haber sido sancionado anteriormente por conductas de acoso sexual, discriminación y violencia de género.
- b) Haber sido sancionado anteriormente por conductas establecidas en otros reglamentos institucionales de carácter disciplinario.
- c) Ser dos o más las víctimas.
- d) Ser dos o más los victimarios concertados para cometer la infracción.
- e) Emplear fuerza física en la víctima.
- f) Empleo de intimidación en la víctima.
- g) Aprovecharse de una situación de abuso de confianza respecto de la víctima.
- h) Jactarse de la infracción.
- i) Que la víctima se encuentre privada de sentido o en situación de discapacidad física o mental.
- j) Empleo de sorpresa o engaño a la víctima para ejecutar la conducta.
- k) Aprovechamiento del estudiante de su posición de poder respecto de otro estudiante para cometer la falta.
- l) Incumplir las medidas de protección que le hayan sido impuestas en el procedimiento de investigación.

B. En caso de trabajadores serán aplicables las atenuantes y agravantes establecidas en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, correspondiente vigente.

## **TÍTULO V DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y REPARACIÓN.**

### **Artículo 36°: De las medidas de protección.**

Desde la presentación de la denuncia escrita, podrán adoptarse, de oficio o a petición de parte, una o más medidas destinadas a resguardar a las personas involucradas en los





hechos denunciados y/o para asegurar el desarrollo de un proceso de investigación, con la finalidad velar por la seguridad de la presunta víctima y demás involucrados, especialmente durante la investigación, amparándolos en su derecho a desempeñarse en espacios libres de violencia y discriminación de género, siempre que existan antecedentes serios y suficientes que hagan indispensable su implementación.

La medida será aprobada en caso de que el denunciado (a) sea estudiante por la Comisión Universitaria; y en caso de que el denunciado (a) sea trabajador (a) por la Autoridad que corresponda, mediante resolución la que deberá notificarse a todas las personas a quienes pueda afectar. Asimismo, se notificarán las modificaciones a una o más medidas adoptadas y el cese de sus efectos.

Las medidas de protección no constituyen prejuzgamiento y son de carácter provisional, podrán adoptarse una o más de las siguientes medidas de protección:

- a) Prohibición de acercamiento y contacto de la persona denunciada a la presunta víctima entendiéndose por tal todo contacto, sea vía presencial, electrónica, telefónica y cualquier tipo de redes sociales.
- b) Separación de espacios físicos de la Universidad, con la finalidad de evitar el contacto entre las personas directamente involucradas en la denuncia, mientras se extienda la investigación y sanción.
- c) Apoyo psicológico, médico, social y jurídico.

Estas medidas, en el contexto del principio de celeridad, podrán adoptarse de oficio o a petición de parte, y en carácter de provisoria, por parte del Abogado(a) Investigador(a) de Género en caso de denunciados(as) estudiantes; o por el o la Fiscal en caso denunciados (as) trabajadores(as), debiendo ser ratificada por la Comisión Universitaria o por la Autoridad que corresponda, requiriéndose siempre para ello la opinión favorable de un profesional psicólogo (a) de la Unidad de Equidad de Género e Inclusión.

Medidas de protección especiales:

a) En caso que la persona denunciada sea estudiante, y comparta cursos, espacios, actividades, con la persona denunciante, se velará para que en la medida que sea posible, no compartan un mismo curso, espacio o actividad, decretando por ejemplo, la separación de paralelos para cursar uno o más asignaturas, o se adoptarán otras medidas, procurando definir acciones que resguarden la dignidad y derecho de las personas afectadas y que no alteren la calidad del proceso formativo, a modo de ejemplo:

- La realización de tutorías en caso especiales.
- Flexibilidad para realizar actividades académicas en fechas y horarios distintos a los previamente establecidos, en espacios diversos o a través de medios tecnológicos.
- Concesión de justificativos por la autoridad pertinente para no asistir a determinadas actividades académicas.
- Autorización de continuación de estudios en otro campus o sede, siempre y cuando sea compatible con el programa de estudios de la persona afectada.





En casos excepcionales y debidamente fundados, se podrá decretar la suspensión temporal de actividades, anulación de inscripción de asignaturas y/o suspensión de semestre y otras adecuaciones curriculares respecto del denunciado (a).

En caso que la persona denunciada sea ayudante de la persona denunciante, no podrá seguir ejerciendo como tal a su respecto, mientras dure el proceso de investigación. Del mismo modo, en caso que la persona denunciada sea parte de un curso en que el o la ayudante sea la parte denunciante, la persona denunciada deberá cambiar de paralelo de ayudantía, o se proporcionará un reemplazo, mientras dure el proceso de investigación.

b) En caso que él o la denunciante, pudiendo ser otro trabajador (a), o un estudiante, y que la persona denunciada sea trabajador (a), cualquiera sea la relación, vertical u horizontal que tengan, se velará para que en la medida que sea posible, uno de ellos sea reubicado, trasladado de acuerdo al tipo de actividades que desempeñe, o se adoptará otra medida de adecuación laboral que evite el contacto entre ellos, en conformidad a la ley laboral, considerando en primera instancia tomar dicha medida respecto del denunciado y, en casos justificados, respecto de la denunciante, procurando el menor menoscabo posible para ambos, prevaleciendo los intereses de la presunta víctima cuando ello sea posible.

En caso de que la persona denunciada sea profesor (a) del o la denunciante estudiante, se velará por que en la medida que sea posible, y siempre que lo solicite la presunta víctima, se cambie de paralelo, los exámenes, pruebas o trabajos se rindan ante o sean evaluados y revisados, por otro profesor (a) del Departamento designado por el Director (a) del Departamento que corresponda al estudiante.

En caso que él o la estudiante denunciante se encuentre realizando su práctica, tesis o memoria de titulación, podrá solicitar flexibilidad en el proceso de evaluación de práctica, cambio de lugar de práctica, cambio de profesional supervisor y/ o de profesor (a) guía.

Se podrá adoptar excepcionalmente, medidas diversas a las señaladas precedentemente cuando se acredite con antecedentes concretos, relevantes y fundados por la persona solicitante que éstas no permiten resguardar adecuadamente a las partes involucradas, requiriéndose para ello siempre la opinión de la autoridad pertinente y la opinión favorable de un profesional psicólogo (a) de la Unidad de Equidad de Género e Inclusión.

Se podrá decretar medidas que recaigan en la parte denunciante siempre que esta manifieste su consentimiento previo y por escrito.

### **Artículo 37°: De las medidas de acompañamiento.**

La Universidad adoptará las medidas de acompañamiento que sean pertinentes, entendiendo por tales aquellas acciones que puedan ejecutarse en el contexto de denuncias conocidas por la Comisión Universitaria o Autoridad respectiva, las que tendrán por objetivo proveer contención a las personas involucradas, entregar información acabada y clara sobre el procedimiento, resolver consultas, entre otras, extendiéndose acorde a la





necesidad de la o las personas involucradas, y podrá incluir derivación a redes externas, atención psicológica u otras.

Podrán ser adoptadas como medidas de acompañamiento a los involucrados, las siguientes:

- Atención psicológica.
- Medidas de apoyo psicosocial ya disponibles en la universidad.
- Otras medidas de apoyo a proveer en coordinación con Unidades internas de la universidad.
- Derivación a redes externas especializadas.
- Seguimiento y orientación durante la recepción de denuncias y el proceso.
- Orientación jurídica.
- Apoyo psicológico, médico, social y jurídico.
- Otras acciones pertinentes según cada caso.

Dichas medidas serán entregadas por personal o unidades de la Universidad, o por instituciones, organizaciones o personal externo con los que exista convenio o sean contratados para tales fines.

#### **Artículo 38°: De las medidas de reparación.**

La Universidad podrá adoptar medidas de reparación dirigidas a minimizar los impactos de las situaciones del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

La adopción de medidas conducentes a reparar a las víctimas del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género contemplará mecanismos que contribuyan a mitigar su dolor o sufrimiento, desagraviarlas y enmendar, corregir o remediar los efectos de estas conductas, a través del restablecimiento de su dignidad, autonomía, libertad o igualdad de género, junto con restaurar un ambiente seguro y libre de estos hechos y comportamientos para la comunidad educativa, otorgando apoyo psicológico, médico, social y jurídico.

Se instará por acciones de reparación psicológicas, sociales y académicas, las cuales se podrán aplicar a personas y grupos, en la medida de ser procedente conforme lo disponga la autoridad pertinente, Vicerrector Académico o Vicerrector de Asuntos Económicos y Administrativos, según corresponda, y la normativa interna.

Las formas de reparación serán evaluadas tomando en cuenta las necesidades de las personas que han sufrido el daño, examinada la propia solicitud de la persona reclamante, el informe del Departamento o Unidad que corresponda, e informe de un profesional de la Unidad de Equidad de Género e Inclusión, de conformidad a la normativa interna.

Las medidas de reparación podrán consistir en:

- a) La libre y voluntaria aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado;
- b) La libre y voluntaria entrega de disculpas escritas, privadas o públicas;





- c) Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que la víctima retome sus actividades de manera similar a su situación original;
- d) Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, la violencia o la discriminación de género;
- e) Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género en la institución, ya sea en relación con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general en la Universidad.

Según sea el caso, las medidas de reparación podrán ser acordadas entre el responsable y la víctima, o bien, podrán decretarse por la Universidad, en la decisión final que resuelva el procedimiento iniciado a raíz de la denuncia de acoso sexual, violencia o discriminación de género.

En cuanto a las medidas de reparación económica, atendiendo a las limitaciones establecidas en las normas que rigen a las instituciones de educación superior, su procedencia es competencia exclusiva de los tribunales de justicia, sin perjuicio del derecho a defensa de la Universidad.

#### **Artículo 39°: Otras medidas.**

Atendida la gravedad y la necesidad de brindar protección a estudiantes o trabajadores (as) de la Universidad, que sean víctimas de acoso sexual, discriminación o violencia de género, en los casos que la Universidad no cuente con potestad para investigar y sancionar estos hechos por exceder su ámbito de aplicación personal o espacial, podrá adoptar medidas de acompañamiento, protección, orientación, apoyo psicológico u otro, a hechos o situaciones que excedan el ámbito de aplicación recién mencionado, y que forman parte de su vida personal, en cuanto se deriven afectaciones a la convivencia entre los miembros de la comunidad universitaria. La Dirección de Equidad de Género dispondrá de los mecanismos que permitan que la presunta víctima que así lo requiera pueda acceder a medidas de acompañamiento, protección y/o contar con apoyo psicológico u otro que la Universidad ya disponga, el que será coordinado con dicha Unidad y las unidades respectivas pertinentes. Para dar paso a la adopción de estas medidas, se hace exigible la interposición de la denuncia correspondiente por la persona afectada a la justicia ordinaria o la presentación a la Universidad de antecedentes serios, contundentes y fundados.

#### **Artículo 40°: Del tratamiento de las funas.**

La Universidad procurará resguardar los derechos humanos, los principios del debido proceso y la presunción de inocencia y promover el respeto mutuo entre todos miembros de la comunidad universitaria, por ello insta y promueve el uso de los distintos canales formales para presentar denuncias al amparo del presente reglamento y declara que las funas, esto es, toda manifestación de denuncia y repudio público contra una persona o grupo que tenga por objeto o intención desacreditar y exponer a una o más personas al





escarnio público, no constituyen un mecanismo aceptable para la solución de conflictos al interior de la comunidad universitaria.

Conductas como las recién señaladas serán constitutivas de una infracción reglamentaria consistente en ser irrespetuoso con los miembros de la comunidad universitaria o cometer actos de violencia verbal o escrita en contra de los integrantes de la comunidad universitaria, que podrán ser denunciadas por las partes afectadas para la aplicación de procedimiento disciplinario correspondiente. No obstante, lo señalado precedentemente, en caso de producirse una situación de funa, la Universidad ofrecerá apoyo psicológico a las personas involucradas que formen parte de la comunidad universitaria, si así lo solicitan.

#### **Artículo 41°: Prohibición de represalias, obstrucción e influencias.**

La Universidad procurará resguardar los principios del debido proceso y la presunción de inocencia y promueve el respeto mutuo entre todos miembros de la comunidad universitaria, por ello queda estrictamente prohibida cualquier medida de represalia que afecte oportunidades académicas o laborales, según sea el caso, hacia las personas que formen una denuncia al amparo del presente reglamento, o bien hacia las personas afectadas, testigos o personas que intervengan en el procedimiento de investigación y sanción.

Las conductas en tal sentido tendrán efectos disciplinarios de conformidad a la normativa interna. La denuncia de estos hechos dará origen a un nuevo procedimiento disciplinario al amparo de la normativa interna. En caso de producirse una situación de represalia, la Universidad ofrecerá apoyo psicológico a las personas involucradas que formen parte de la comunidad universitaria, si así lo solicitan.

### **TÍTULO VI DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Artículo 1° transitorio:** Si los hechos denunciados se hubiesen producido con anterioridad al 15 de septiembre de 2022, aun cuando no se encuentren prescritos, les será aplicable el Decreto de Rectoría N°200/2018 que promulgó el Protocolo para la Prevención y Sanción de las Conductas de Acoso Sexual, Discriminación y Violencia de Género, el Reglamento de Derechos y Deberes de los Alumnos en Casa Central y Campus Santiago o el Estatuto de Derechos y Deberes de los alumnos de las Sedes José Miguel Carrera de Viña del Mar y Rey Balduino de Bélgica de Concepción y Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad vigente en dicha fecha, según corresponda. Sin perjuicio de lo anterior, los principios generales y especiales descritos en este Reglamento, el Recurso de Apelación y las medidas de protección, acompañamiento y reparación, sí serán aplicables en estos casos.

**Artículo 2° transitorio:** Los procedimientos internos que se encuentren en tramitación en forma previa al 15 de septiembre de 2022, seguirán su tramitación conforme a las normas procesales y sustantivas que se encontraban vigentes al inicio del procedimiento, con excepción de la aplicación de los principios generales y especiales descritos en este



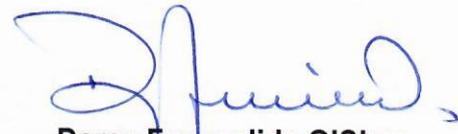


Reglamento, el Recurso de Apelación y las medidas de protección, acompañamiento y reparación, los que si serán aplicables en estos casos.

**Artículo 3° Transitorio:** Para efectos de la renovación por parcialidades de los miembros de la Comisión de Apelación Institucional, y por esta única vez, los miembros titulares que tengan la calidad de estudiante y funcionario; y los miembros suplentes que tenga la calidad de estudiante y funcionario serán elegidos por un lapso de un año.

Comuníquese, publíquese y archívese,

  
**Jerome Mac Auliffe Franklin**  
**Secretario General**

  
**Darcy Fuenzalida O'Shee**  
**Rector**

**Distribución:**

1. Rectoría
  2. Vicerrectoría Académica
  3. Vicerrectoría Asuntos Económicos y Administrativos
  4. Secretaría General
  5. Contraloría General
  6. Dirección General de Investigación, Innovación y Emprendimiento
  7. Dirección General de Planificación y Desarrollo
  8. Dirección General de Comunicaciones
  9. Dirección General de Docencia
  10. Dirección General de Asistencia Técnica
  11. Dirección General de Finanzas
  12. Direcciones Generales de Campus y Direcciones de Sedes
  13. Departamentos Académicos y Docentes
  14. Dirección de Postgrados y Programas
  15. Dirección de Estudios
  16. Dirección de Relaciones Estudiantiles
  17. Dirección de Admisión
  18. Dirección de Enseñanza y Aprendizaje
  19. Dirección de Información y Documentación Bibliográfica
  20. Dirección de Finanzas
  21. Dirección de Recursos Humanos
  22. Dirección de Desarrollo del Recurso Humano de Académicos y Docentes
  23. Dirección de Presupuesto
  24. Dirección de Administración y Servicios
  25. Dirección de Infraestructura
  26. Dirección de Vinculación con el Medio
  27. Dirección de Educación a Distancia
  28. Dirección de Aseguramiento de la Calidad
  29. Dirección Jurídica
  30. Oficina de Asuntos Internacionales
  31. Dirección Difusión Cultural
  32. Centros e Instituto 3IE
- /asg