

**APRUEBA Y PROMULGA NUEVO
“REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTO
FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO
SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y
DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DE LA
UNIVERSIDAD DEL DESARROLLO”.**

Nº 129/19

CONCEPCIÓN, 24 de septiembre de 2019.

VISTO

Universidad;

1.-Lo informado por los Sres. Vicerrectores de la

de la Universidad.

2.-Las atribuciones que me confieren los Estatutos

DECRETO

Aprueba y Promulga nuevo “Reglamento de Procedimiento frente a Denuncias de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación Arbitraria de la Universidad del Desarrollo”.

El presente reglamento comenzará a regir a partir de esta fecha. Sin perjuicio de lo anterior, los sumarios o investigaciones que se hubiesen iniciado con anterioridad a esta fecha, continuarán tramitándose conforme al Reglamento vigente a la fecha de su inicio.

El texto completo del Reglamento referido quedará archivado en esta Secretaría con el Nº 31/19.

Comuníquese y Archívese

Federico Valdés Lafontaine
Rector
Universidad del Desarrollo

Gonzalo Rioseco Martínez
Secretario General
Universidad del Desarrollo

**REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTO FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL,
VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

El presente texto se encuentra
archivado en la Secretaría General
bajo en Nº 31/19 en la carpeta
Reglamento Generales

TITULO I: NORMAS GENERALES.

Artículo 1: Objetivo: El presente reglamento tiene por objeto principal regular eventuales casos de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, con el fin de adoptar determinadas medidas preventivas, de apoyo y disciplinarias para proporcionar una solución adecuada a toda la comunidad universitaria dentro del ámbito de la propia institución. Todo esto, sobre la base de los sellos, valores y principios rectores postulados por la Universidad y sin perjuicio de que las personas afectadas puedan ejercer las acciones judiciales que correspondan en conformidad a la ley.

Artículo 2: Ámbito de aplicación: Esta normativa regulará los casos de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, que hayan acontecido en las instalaciones de la Universidad, cualquiera que sea su sede o campus, o fuera de ella en el contexto de actividades organizadas por esta institución, cometidos por:

- I.- Funcionarios administrativos, académicos o colaboradores de la Universidad del Desarrollo en contra de los alumnos de la misma;
- II.- Colaboradores de la Universidad del Desarrollo, en contra de otro colaborador o en contra de funcionarios administrativos o académicos de la misma, o viceversa;
- III.- Alumnos y ex-alumnos de la Universidad del Desarrollo, en contra de otro alumno o ex-alumno de la misma o contra un funcionario administrativo, académico o colaborador de la Universidad.
- IV.- Funcionarios administrativos, académicos, colaboradores o alumnos de la Universidad del Desarrollo en contra de un prestador de servicios externo de la Universidad.

Sin perjuicio de lo anterior, atendido la gravedad del asunto y la necesidad de proteger los intereses de la presunta víctima, la Universidad del Desarrollo se reserva el derecho de intervenir y adoptar las medidas académicas y de apoyo necesarias, respecto de casos de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria, ocurridos fuera de las instalaciones y del contexto de actividades organizadas por la Universidad.



Artículo 3: Definiciones. Para efectos de este Reglamento y su protocolo, se entiende por:

1.- Acoso sexual: Son todas aquellas conductas de naturaleza sexual, efectuadas a través de medios físicos, digitales, escritos, verbales y manifestaciones no verbales, no deseadas ni consentidas por la persona que las recibe, produciendo en ella consecuencias negativas a nivel psicológico, emocional o físico; y/o incidiendo en el rendimiento académico; en el normal desarrollo estudiantil; o en las oportunidades de empleo o situación laboral de la víctima, según corresponda.

No podemos hablar de acoso sexual, cuando estamos frente a relaciones consentidas; sin embargo, este consentimiento no puede inferirse de la falta de resistencia de la víctima.

Tampoco constituirán acoso algunos comportamientos que pueden ser considerados como ofensivos o inadecuados, pero que no tienen connotación sexual.

2.- Violencia de género: Son todos aquellos actos u omisiones que dañan la dignidad, la integridad y la libertad de las personas, entre ellos, la violencia física, psicológica, sexual, patrimonial y económica y que evidencie que ha sido realizada tomando en consideración su sexo, orientación sexual o la identidad de género.

3.- Discriminación arbitraria: Es toda distinción, exclusión, restricción que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos, en particular cuando se fundan en motivos tales, como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política o de otra índole, la religión o creencia religiosa, el nacimiento o cualquier otra condición social, el estado civil, la edad, filiación, apariencia personal, enfermedades, discapacidad y toda otra desigualdad no razonable, incluyendo aquellas identificadas por la Ley que establece medidas contra la discriminación N°20.609.

4.- Víctima u ofendido: Es la persona que sufre un daño o un perjuicio, a causa de determinada acción constitutiva de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria.

5.- Agresor u ofensor: La persona que acosa sexualmente, agrede, discrimina arbitrariamente, ofende, ataca, o atenta contra de la integridad física, psicológica, la dignidad, y/o la libertad de una o más personas, causándole consecuencias negativas a nivel psicológico, emocional o físico; y/o privación, perturbación o amenaza en el ejercicio



legítimo de sus derechos, incidiendo en las oportunidades laborales y/o rendimiento académico de la víctima.

6.- Funcionario administrativo: Todo el personal de la Universidad, con contrato de trabajo.

7.- Académico: Aquellos profesores, docentes, investigadores, tutores, ayudantes, supervisores de tesis o de aquellas actividades en que exista una relación jerárquica con los estudiantes tanto de pre como de postgrado, que tengan contrato de trabajo con la Universidad.

8.- Colaborador: Aquellos profesores, docentes, investigadores, tutores, ayudantes, supervisores de tesis u otros que tengan una relación académica o docente asistencial, con los estudiantes de la Universidad tanto de pre como de postgrado.

9.- Alumno: Al estudiante de un programa de pre o postgrado, o de algún postítulo, diplomado, curso, seminario o actividad académica dictada por la Universidad; ya sea en calidad de alumno regular, libre, especial, de intercambio, pasante, participante, oyente u otro.

10.- Ex-alumno (alumni): Al ex-estudiante de un programa de pre o postgrado, o de algún postítulo, diplomado, curso, seminario o actividad académica dictada por la Universidad; ya sea que haya tenido la calidad de alumno regular, libre, especial, de intercambio, pasante, participante, oyente u otro.

11.- Prestador de servicios externo: A las personas que, sin pertenecer a la comunidad universitaria, prestan servicios o desarrollan actividades en la Universidad en calidad de contratistas, subcontratistas o similares, y a los dependientes de éstos.

Artículo 4: Confidencialidad: En el marco de este reglamento se velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el



contenido de los conflictos en proceso de denuncia, mediación o investigación, ni de los resultados de éstos, incluso aún después de su finalización.

Se procurará mantener la confidencialidad en todas las instancias y etapas del procedimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, no es posible asegurar la confidencialidad de manera absoluta, ya que muchas veces su divulgación puede ser necesaria, por ejemplo:

- Cuando la ley, un tribunal o Fiscalía lo requiera.
- Cuando sea necesario para proteger los intereses de todos los involucrados.
- Cuando exista un claro riesgo de que el individuo o la comunidad universitaria en general pueda estar expuesta a un comportamiento de acoso sexual, violencia de género o de discriminación arbitraria.

Si se acredita que alguna de las partes involucradas en las etapas de denuncia, mediación, investigación y resolución a que haya lugar, infringe el principio de confidencialidad que debe regir estas instancias, el infractor podrá ser objeto de la aplicación de alguna de las sanciones o medidas establecidas en el presente reglamento.

TITULO II: DE LA DENUNCIA.

Artículo 5: La Denuncia. Es la notificación verbal o escrita que realiza la víctima o un tercero, de que se ha cometido una conducta constitutiva de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria, presentada en alguno de los canales habilitados al efecto.

Cualquier persona podrá denunciar los actos constitutivos de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria, de que haya sido víctima o tome conocimiento, distinguiendo para su presentación lo siguiente:

I.- Si es alumno, puede presentarla:

- En la Oficina de Apoyo frente a casos de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, dependiente de la Dirección de Experiencia y Desarrollo Estudiantil.
- Al Decano, Vicedecano o Director de carrera a la cual perteneces.



II.- Si es ex-alumno (alumni), puede presentarla:

- En la Oficina de Apoyo frente a casos de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, dependiente de la Dirección de Experiencia y Desarrollo Estudiantil.

III.- Si es funcionario administrativo, académico o colaborador de la Universidad del Desarrollo, o tercero, y ha sido víctima o conoce de hechos de VIOLENCIA DE GÉNERO O DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA:

- La denuncia debe ser presentada ante el jefe de la Unidad o Decano de la facultad a la cual pertenece el denunciado o la presunta víctima.

IV.- Si es funcionario administrativo o académico contratado por la Universidad y ha sido víctima o conoce de hechos de ACOSO SEXUAL cometidos por parte de otro trabajador contratado:

- La denuncia o reclamo debe ser presentada por escrito a la Dirección de RRHH y/o administración superior de la Universidad o a la Inspección del Trabajo competente, según se encuentra establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

V.- Si es prestador de servicios externo (contratista, subcontratista o dependiente de éstos):

- La denuncia debe ser presentada ante el jefe de la unidad a la cual se vincula el respectivo contrato de prestación de servicios.

Para dar curso a una denuncia presentada por un tercero, se requiere la ratificación escrita y firmada de la presunta víctima.

Sin perjuicio de lo señalado en este Reglamento, y del compromiso de la Universidad de acompañar a la víctima y aportar todos los antecedentes que tenga en su poder, la persona afectada tiene el derecho a interponer su denuncia en Fiscalía.

Artículo 6: Contenido de la denuncia: La denuncia podrá realizarse en forma **verbal** o **escrita** y deberá contener a lo menos las siguientes menciones:



A. Denuncia escrita:

- 1) Individualización del denunciante y carrera que estudia, en su caso.
- 2) Individualización del denunciado.
- 4) Indicación de la facultad, carrera, unidad y/o área en que se desempeña el denunciado, en la medida que sea posible.
- 5) Narración detallada de los hechos constitutivos de la infracción.
- 6) Individualización de las personas que lo hubieren presenciado o que tuvieran noticia de los hechos, de ser posible.
- 7) Señalar y adjuntar pruebas de la conducta denunciada, si las tuviere.
- 8) Fecha y lugar de la denuncia.
- 9) Indicar el medio por el cual prefiere recibir las comunicaciones o notificaciones a que hubiere lugar en el proceso.
- 10) Firma del denunciante.

B. Denuncia verbal:

Sin perjuicio de su recepción verbal, deberá siempre levantarse un registro escrito que contemple los datos enunciados en la letra anterior, en presencia del denunciante, quien lo firmará junto con la autoridad que la recibiere.

Con todo aun cuando la denuncia no cuente con toda la información requerida, la autoridad o quien la haya recibido, deberá entregar copia de ella al denunciante haciendo constar la fecha de su recepción y remitir los antecedentes al Secretario General para que le de curso en conformidad a este Reglamento.

No se dará curso a ninguna denuncia, ya sea anónima o presentada por un tercero, mientras no sea ratificada por la presunta víctima.

Artículo 7: Recepción de denuncia: Efectuada la denuncia (verbal o escrita), la autoridad universitaria o la persona de la Oficina de Apoyo que la recibió, a más tardar dentro de los 2 días hábiles siguientes pondrá la denuncia y los antecedentes en conocimiento del Secretario General de la Universidad, con el objeto de que éste dentro del plazo de 3 días hábiles, proceda a constituir una Comisión de Revisión, en delante “la Comisión”, y convocar a sus integrantes.



Artículo 8: La **Comisión de Revisión** estará integrada por:

- 1.- El o los Vicerrectores respectivos o quienes ellos designen, si denunciante y denunciado dependieren de distintas Vicerreectorías.
- 2.- Director RRHH o quien designe, en caso de que el denunciado sea un administrativo, académico o colaborador de la Universidad,
- 3.- Director de la Dirección de Experiencia y Desarrollo Estudiantil o quien designe.
- 4.- Secretario General de la Universidad o quien designe.

Esta Comisión sesionará con la mayoría de sus miembros y sus acuerdos se adoptarán por la mayoría de los asistentes, debiendo dejar constancia de sus sesiones y acuerdos en un acta firmada por todos los presentes.

Podrá actuar como secretario, algún abogado de la Secretaría General.

Artículo 9: Actitudes que puede adoptar la Comisión frente al conocimiento de una denuncia. La Comisión individualizada en la cláusula anterior, tendrá el plazo de 5 días hábiles para reunirse y revisar de los antecedentes recibidos, pudiendo dentro de dicho plazo solicitar mayores antecedentes o información adicional a las autoridades académicas o administrativas que estime pertinentes, o a la persona denunciante, para poder adoptar alguna de las siguientes decisiones:

- a) Disponer la **instrucción de una investigación sumaria** cuando la gravedad de los hechos denunciados así lo amerite, designando un investigador o Fiscal.
- b) Provocar un **proceso de mediación** consentido por las partes involucradas, con el objeto de evitar la repetición de las actitudes improcedentes y obtener acuerdos o compromisos de parte del denunciado, en pos de la protección de la víctima y la sana convivencia universitaria.
- c) **Desestimar la denuncia** cuando resulte evidente que los hechos denunciados no son constitutivos de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria, ni se encuadran dentro de ellos o escapan al ámbito de su competencia. Dicha decisión debe ser fundada, constar por escrito y ser notificada a la parte denunciante.

Artículo 10: Medidas de apoyo. La Universidad pone a disposición de las víctimas las siguientes medidas de apoyo:



Oficina de Apoyo: La ***Oficina de Apoyo Frente a casos de Acoso Sexual, Violencia de Género o Discriminación Arbitraria***, en adelante la “Oficina de Apoyo”, dependiente de la Dirección de Experiencia y Desarrollo Estudiantil, contará con personal capacitado para intervenir en estos temas, siendo el primer recurso de orientación sobre opciones, soportes y mecanismos de denuncia disponibles en la Universidad y fuera de ella.

El personal de esta Oficina tendrá el correspondiente entrenamiento y capacitación para el buen desempeño de su tarea y tendrá la obligación de guardar confidencialidad de la información recibida, protegiendo la identidad e intimidad de denunciantes y denunciados. Una persona de esta oficina guiará a la víctima o denunciante en el proceso, desde la denuncia, la obtención de ayuda profesional requerida y la solicitud de medidas provisionales que procedan, con prontitud y discreción.

Apoyo Psicológico: A través del Servicio de Psicología Integral (SPI) de la Universidad, se entregará apoyo y orientación psicológica a las víctimas que lo necesiten.

Orientación Legal: A través de la Clínica Jurídica, dependiente de la Facultad de Derecho de la Universidad, se les brindará información y orientación legal.

Apoyo Académico: Las víctimas de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria, contarán con el apoyo académico que requieran en el proceso, a través de medidas de protección provisionales que serán evaluadas, aceptadas y/o definidas, si corresponde, por la Comisión que conocerá de la denuncia.

Artículo 11: Medidas de protección provisionales. En cualquier etapa del proceso, la Comisión, de oficio o a petición de parte, según la gravedad de los hechos, podrá disponer de medidas provisionales, tendientes a asegurar los resultados de la mediación o investigación y/o a resguardar la protección de los afectados, velando porque la medida adoptada no viole derechos amparados por la ley.

Mientras dure el proceso, se podrá por ejemplo disponer, según la naturaleza del vínculo que exista con la persona afectada, la medida de:

- Alteración de la naturaleza de los servicios o del lugar en que ellos se prestan por el denunciado, en conformidad y bajo condición de lo señalado en el artículo 12 del Código del Trabajo.



- Suspensión provisional de labores o actividades académicas del denunciado, con o sin derecho a remuneración u honorarios.
- Inhabilidad temporal del presunto agresor, para realizar intercambios patrocinados por la Universidad o para participar en pasantías organizadas por ésta.
- Inhabilidad temporal del presunto agresor, para participar en eventos deportivos, trabajos voluntarios, misiones u otros, organizados por la Universidad.
- Ajuste de calendario de evaluaciones para la presunta víctima.
- Extensión de plazos para re corrección de evaluaciones de la presunta víctima.
- Reducción de carga académica para la presunta víctima.
- Reubicación de curso o sección para la presunta víctima o denunciado.
- Anulación o suspensión de estudios fuera de plazo.
- Prohibición de contacto entre la presunta víctima y el denunciado por cualquier vía.
- Cualquier otra que determine procedente la Comisión.

La medida adoptada, será inapelable y se comunicará a la unidad respectiva para su implementación inmediata y terminará automáticamente al dictarse el sobreseimiento o la sentencia definitiva, según corresponda.

TITULO III: DE LA MEDIACIÓN.

Artículo 12: La mediación se llevará a cabo por el Mediador designado para estos efectos por la Comisión.

El mediador notificará del inicio del proceso a la víctima y al denunciado, y solicitará su participación voluntaria en el mismo, otorgándoles un plazo de 2 días hábiles contados desde la notificación, para manifestar por escrito su intención.

Existiendo acuerdo de las partes, el mediador las citará indicando día, hora y lugar en que se verificará la audiencia de mediación, debiendo realizarse ésta dentro de los 10 días hábiles siguientes a la notificación a las partes del inicio del proceso.

Los acuerdos adoptados en el proceso de mediación serán recogidos por escrito en acta levantada al efecto por el mediador, la que será firmada por todos los participantes, en señal de conformidad, entregándole copia de ella a las partes y a la Comisión revisora que instruyó el proceso.



Si alguna de las partes se negare a participar o no tuviere éxito la mediación o si el infractor incumpliera los acuerdos o compromisos asumidos en dicho proceso, el mediador informará de esta circunstancia a la Comisión para que se disponga la instrucción de una investigación sumaria.

Esta fase de mediación no será aplicable en caso de reincidencia.

TITULO IV: DE LA INVESTIGACIÓN SUMARIA.

Artículo 13: La **investigación sumaria** será decretada por la Comisión de revisión dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde la fecha en que fue convocada para la revisión de la denuncia y de los demás antecedentes, o desde la fecha en que el mediador informe sobre la no prosecución de la mediación, según corresponda, designando en ella, al Fiscal o investigador a cargo de la misma.

Esta resolución será notificada a la víctima personalmente o por el medio preferente indicado en la denuncia.

El Fiscal, dentro del plazo de 5 días hábiles, deberá aceptar su cargo y dictar una resolución dando inicio a la investigación, la que se notificará al denunciado. Dicha resolución contendrá además la descripción detallada de los hechos denunciados y señalará día, hora y lugar para que el denunciado concurre ante él a prestar declaración y presentar por escrito los descargos y pruebas que considere pertinentes. Esta audiencia no podrá fijarse antes de los 10 ni después de los 15 días hábiles siguientes a su notificación.

En el escrito de descargos el denunciado formulará sus defensas y alegaciones y solicitará las diligencias que estime necesarias, indicando, además, un medio preferente para que se le efectúen las notificaciones y citaciones a que haya lugar en el proceso.

El Fiscal a cargo de la investigación podrá designar un Actuario o Ministro de Fe, quien estará encargado de autorizar todas las resoluciones o diligencias que éste dicte o practique. Asimismo, cooperará con él en la substanciación de la investigación y deberá guardar reserva de todas las actuaciones.

Denunciante o denunciado podrán, dentro del plazo de 2 días hábiles contados desde su notificación del inicio del proceso, impugnar a la persona del investigador, ante la Comisión de Revisión, cuando estime que concurre en él algún conflicto de interés.

Artículo 14: A lo largo del proceso investigativo el Fiscal estará disponible para oír a las partes involucradas y a los testigos existentes o que éstos ofrezcan, y para recibir las



pruebas o antecedentes que denunciante y/o denunciado estimen necesario presentar, dejando constancia de ello en el expediente.

El Fiscal realizará un análisis de los hechos, recopilando toda la información y pruebas que fuere posible obtener o que las partes presenten en sustento de sus alegaciones o defensas.

El expediente se llevará foliado correlativamente en números y se formará con todas las declaraciones, actuaciones, diligencias, documentos y registros que se acompañen, en orden cronológico.

Con todo, cuando así lo aconseje la seguridad o privacidad de los testigos o las partes, el Fiscal, por resolución fundada, podrá ordenar que se mantenga reserva permanente sobre el nombre de uno o más testigos determinados o sobre algún antecedente que obre en el expediente.

Artículo 15: Plazo de la Investigación. La investigación se realizará en el plazo de 10 días hábiles contados desde la fecha de la audiencia de descargos a la que comparezca el denunciado o desde la fecha en que se declare su rebeldía, según corresponda; plazo que podrá prorrogarse hasta por 10 días hábiles, por resolución fundada del señalado investigador, si existen diligencias pendientes, u otras razones que a su juicio lo justifiquen.

Artículo 16: Citaciones. El investigador podrá realizar las citaciones a que haya lugar en el proceso, tanto al denunciado, como a la presunta víctima y testigos, por cualquier medio que haga el proceso rápido y expedito, debiendo dejarse siempre constancia de la misma en el expediente. De preferencia se utilizarán los medios digitales que hayan solicitado las partes en sus escritos de denuncia y descargos, respectivamente.

La comparecencia de las partes y de los testigos será obligatoria, su negativa o ausencia injustificada será informada a la autoridad académica o administrativa respectiva para que adopte las medidas que estime pertinentes. Si el denunciado no comparece, habiendo sido notificado, la investigación continuará en su rebeldía, hasta su conclusión.

En caso de impedimento grave para concurrir personalmente a prestar declaración, calificado éste por el Fiscal, se suspenderá la citación y se fijará, por una sola vez, nuevo día y hora para efectuar la declaración dentro del plazo más breve posible.

Si la persona no concurre a la nueva citación, el Fiscal podrá disponer la prosecución de la investigación en su ausencia.



Artículo 17: El Fiscal tendrá amplias facultades para proceder al desarrollo de su cometido. Las autoridades, académicos, funcionarios, alumnos y ex - alumnos procurarán prestarle toda la colaboración necesaria en el menor tiempo posible, y otorgarle las mayores facilidades para el éxito en el desarrollo de la investigación.

Artículo 18: La prueba se apreciará en conciencia.

La confesión del denunciado tendrá mérito para probar tanto la infracción como su participación en ella.

TITULO V: DEL INFORME DEL FISCAL.

Artículo 19: Informe del Fiscal. Agotada la investigación, el Fiscal tendrá 5 días hábiles para evacuar informe, el que deberá contener:

- a) Individualización de el o los denunciados;
- b) Relación detallada de los hechos investigados;
- c) Relación de las pruebas recibidas;
- d) Resumen de las alegaciones formuladas por las partes;
- e) Medios por los que se han establecido o probado los hechos;
- f) Participación y grado de responsabilidad que corresponda al denunciado, con indicación de las circunstancias atenuantes o agravantes que concurrieron;
- g) Conclusiones conforme al mérito de los antecedentes reunidos.
- h) Propuesta de resolución para el caso concreto, en orden a sancionar o aplicar medidas, sobreseer o absolver.

TITULO VI: DE LA RESOLUCIÓN DE LA COMISIÓN.

Artículo 20: Resolución Final. Recibido el informe del fiscal, la Comisión de Revisión que ordenó la investigación tendrá 5 días hábiles para analizarlo, junto con los antecedentes recopilados en la misma, pudiendo al cabo de este plazo, **ratificar o modificar** las sanciones o medidas propuestas por el investigador, dictando la correspondiente resolución definitiva, debidamente fundamentada.

El plazo señalado podrá prorrogarse por una sola vez por 10 días hábiles, si la Comisión así lo estima necesario para mejor resolver.



Artículo 21: La resolución definitiva será notificada por el Fiscal a las partes, personalmente o por el medio que ellas hayan solicitado en el proceso.

Si no hay constancia de solicitud de notificación por medios digitales, y la parte no concurriera a la notificación personal, se podrá disponer la notificación por carta certificada enviada vía Correos de Chile u otro medio equivalente, al domicilio registrado en el proceso o en la base de datos de la Universidad.

Las notificaciones que se hagan por carta se entenderán practicadas, y los plazos comenzarán a correr, al 3 día hábil posterior a su envío. La fecha de envío será la que estampe la empresa de correos en el formulario correspondiente.

TITULO VII: DEL SOBRESEIMIENTO.

Artículo 22: El sobreseimiento definitivo se determinará por el Fiscal:

- a) Cuando del mérito de los antecedentes aparezca que los hechos investigados no constituyen casos de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria;
- b) Cuando aparezca claramente establecida la inocencia del o los denunciados.

Artículo 23: El sobreseimiento temporal se determinará por el Fiscal:

- a) Cuando no resulte acreditada la perpetración del hecho que originó la investigación;
- b) Cuando, como resultado del sumario, no exista mérito suficiente para sancionar al denunciado como responsable de la o las conductas de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria, reguladas en este Reglamento.

TITULO VIII: DE LAS SANCIONES O MEDIDAS.

Artículo 24: En atención a la gravedad de los hechos acreditados, a las circunstancias atenuantes y agravantes de responsabilidad, a la naturaleza del vínculo contractual o a la calidad del infractor, las sanciones, medidas o efectos que podrán derivarse de la investigación son:

A. Si el infractor es alumno.

- 1.- Amonestación verbal.
- 2.- Amonestación por escrito.
- 3.- Suspensión de calidad de alumno regular por uno o más periodos académicos.



4.- Expulsión de la Universidad.

B. Si el infractor es ex-alumno (alumni):

- 1.- Pérdida de los beneficios ofrecidos u otorgados por la Universidad, en atención a su calidad de alumni.
- 2.- Prohibición de ingreso a la Universidad o sus dependencias, en cualquiera de sus sedes.
- 3.- Prohibición de participar en actividades organizadas por la Universidad.

C. Si el infractor es un administrativo o académico:

- 1.- Amonestación verbal.
- 2.- Amonestación por escrito.
- 3.- Traslado de puesto de trabajo, en conformidad al artículo 12 del Código del Trabajo.
- 4.- Descuento de hasta un 25% de la remuneración diaria del sancionado.
- 5.- Terminación de contrato de trabajo sin derecho a indemnización, en conformidad al artículo 160 del Código del Trabajo.
- 6.- Revocación de la jerarquía que se le hubiera otorgado en conformidad a la reglamentación existente en la Universidad.

D. Si el infractor es un colaborador:

- 1.- Se le informará de los resultados de la investigación.
- 2.- Podrá darse término anticipado al contrato de prestación de servicios por incumplimiento de las obligaciones emanadas del mismo en caso de existir.
- 3.- Desvinculación de las actividades realizadas para alumnos de la Universidad y/o revocación de la jerarquía que se le hubiera otorgado en conformidad a la reglamentación existente en la Universidad.

E. Sanciones o medidas accesorias: Dependiendo de la naturaleza del vínculo contractual o de la calidad del infractor, las sanciones o medidas anteriores podrán ir aparejadas de:

- 1.- Matrícula condicional por uno o más períodos académicos.



Se entenderá por matrícula condicional, la que depende de la siguiente condición: si el sancionado volviera a incurrir en hechos, actos u omisiones que importen una infracción a la reglamentación universitaria vigente, se le expulsará de la Universidad de inmediato.

2.- Imposibilidad de postular y ocupar cargos de representación estudiantil.

3.- Inhabilidad para realizar ayudantías, o para participar en intercambios, pasantías, eventos deportivos, trabajos voluntarios, misiones u otros, organizados o patrocinados por la Universidad.

4.- Pérdida de beneficios económicos otorgados por la Universidad (becas, descuentos, premios u otros).

5.- Inhabilidad para ocupar cargos directivos o ser miembro de los Consejos de Facultad;

6.- Imposibilidad temporal para postular a becas de capacitación o perfeccionamiento otorgadas por la Universidad, o la pérdida de las mismas;

- **Si las personas involucradas en la situación de acoso sexual, (denunciante y denunciado), fueran trabajadores con contrato de trabajo con la Universidad,** todo lo relativo a la denuncia, procedimiento de investigación y sanción, será regulado por lo dispuesto en el Título XIV del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Artículo 25: Las sanciones o medidas determinadas, podrán modificarse si concurrieren circunstancias **atenuantes o agravantes** de responsabilidad.

Son circunstancias **atenuantes**, entre otras:

- Conducta anterior irreprochable;
- Auto denuncia;
- Confesión espontánea;
- Resarcimiento voluntario de los perjuicios causados;
- Colaboración sustancial con el esclarecimiento de los hechos.

Son circunstancias **agravantes**, entre otras:

- La reiteración o reincidencia de conductas reguladas en este reglamento o su protocolo;
- La existencia de más de una víctima;
- Actuar concertadamente con una o más personas;
- La no comparecencia injustificada a las citaciones que realice el Fiscal;



- Que la víctima tenga discapacidad física o mental, ya sea permanente o temporal; - Incumplir la o las medidas de protección que la Comisión imponga en conformidad a este reglamento;
- Incumplir los acuerdos o compromisos asumidos en un proceso de mediación previo.
- Abuso de superioridad.

TITULO IX: DEL RECURSO DE REVISIÓN.

Artículo 26: Notificada la resolución definitiva, denunciante y denunciado tendrán el plazo de 5 días hábiles contados desde su notificación para presentar ante la Comisión que ordenó la instrucción de la investigación sumaria, un recurso de revisión, el que será conocido por la Comisión de Permanencia Universitaria, que se convocará y citará al efecto. Esta Comisión de Permanencia Universitaria, tendrá el plazo de 10 días hábiles para resolver el recurso de revisión presentado, pudiendo confirmar la resolución recurrida o modificarla si estima que hay antecedentes para ello, correspondiéndole al Fiscal que investigó efectuar la notificación de la resolución definitiva a las partes involucradas.

Si la sanción aplicada en la resolución recurrida, es la terminación del contrato de trabajo de una autoridad o académico superior de la Universidad, la Comisión de Permanencia, dentro el plazo de 5 días hábiles, elevará un informe al Consejo Directivo de la Universidad, quien, en sesión ordinaria o extraordinaria según determine, conocerá y resolverá en última instancia el recurso de revisión presentado.

Una vez vencido el plazo para interponer el recurso de revisión sin que se hubiese presentado ninguno, o resuelto éste, la resolución definitiva será comunicada a la Oficina de Registro Académico, a la Dirección de Recursos Humanos o a la Decanatura respectiva, para que se proceda al registro de las sanciones o medidas aplicadas en la hoja de vida del sancionado, y se adopten las demás medidas administrativas, académicas o laborales que correspondan.

Las resoluciones que contemplen la expulsión de un alumno se formalizarán mediante Decreto de Rectoría, pero tendrán vigencia desde la fecha de la Resolución, debiendo ésta ser informada a la Secretaría General para su registro y a las unidades académicas correspondientes.

Finalmente, el expediente respectivo será remitido a Secretaría General para su archivo.

INFORME CON ORIGEN

TITULO X: DISPOSICIONES FINALES.

Artículo 27: El desistimiento de la denuncia por parte de la víctima pondrá fin a la investigación que se hubiera iniciado y a las medidas provisionales que se hubieran decretado, a menos que la Comisión estime conveniente continuar con la investigación y/o con las medidas decretadas.

Artículo 28: Si en cualquier etapa del proceso regulado en este reglamento, se determinara que la denuncia se ha presentado con mala fe o que se han aportado datos o declaraciones falsas, se podrá aplicar a los responsables alguna de las medidas establecidas en este reglamento, a juicio de la Comisión de Revisión. Lo anterior es sin perjuicio de las acciones que pueda ejercer el afectado por la denuncia falsa o maliciosa, ante los Tribunales de Justicia.

Artículo 29: No se registrarán por el presente Reglamento ni su protocolo, las conductas constitutivas de los delitos de violación o abuso sexual tipificados en nuestra legislación en los artículos 361, 365 y 366 del Código Penal, respectivamente, debiendo la víctima interponer, en tales casos, la denuncia correspondiente en Fiscalía.

Lo anterior, es sin perjuicio del compromiso de la Universidad de aportar todos los antecedentes que tenga en su poder; y de otorgar la orientación legal, apoyo psicológico y académico que requiera el afectado.

La Universidad podrá adoptar las medidas y sanciones que estime procedentes, conforme al presente Reglamento, en los casos que algún miembro de la comunidad universitaria sea condenado por los órganos judiciales respectivos, por la comisión de alguno de estos delitos.

Artículo 30: Ante hechos cometidos por un prestador de servicios externo (contratista, subcontratista o dependientes de éstos), se aplicarán las medidas o efectos que contemplen los convenios, contratos o normativa que regulen su relación directa o indirecta con la Universidad.



Artículo 31: Para los efectos de este Reglamento, los plazos serán siempre individuales y de días hábiles. No se considerarán hábiles los días sábados, domingos, festivos, periodo de vacaciones de invierno si corresponde según el calendario académico del programa, el periodo comprendido entre el 1° de enero y el último día de febrero de cada año, y los feriados académicos.

Las partes podrán acordar, por cualquiera medio, continuar con el curso de la investigación durante estos periodos, dejándose constancia de ello en el expediente.

Artículo 32: Cualquier tema no regulado expresamente en el presente reglamento o en su protocolo, será resuelto por el Secretario General de la Universidad.

TITULO XI: DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Artículo 33: El presente Reglamento será aplicable para investigar hechos constitutivos de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria entre integrantes de la comunidad universitaria, cometidos con posterioridad a la entrada en vigencia de esta normativa. Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión podrá adoptar medidas de apoyo y protección en aquellos casos calificados en que la denuncia se realice después de la entrada en vigencia de este Reglamento, pero respecto a hechos acaecidos antes de ésta.

Artículo 34: Las disposiciones de este Reglamento entrarán en vigencia una vez tramitado completamente el Decreto de Rectoría que lo oficializa.

Artículo 35: La Universidad procederá a implementar mecanismos de publicidad y difusión del presente Reglamento, que permitan su adecuado conocimiento e inteligencia por parte de toda la comunidad universitaria.

Artículo 36: El presente Reglamento regirá a contar de la fecha de su oficialización a través de Decreto de Rectoría. Sin perjuicio de lo anterior, los sumarios o investigaciones que se hubiesen iniciado con anterioridad a esa fecha, continuarán tramitándose conforme al Reglamento vigente a la fecha de su inicio.

