

**IQUIQUE, 8 de septiembre de 2022.-**

**DECRETO EXENTO N° 10-0968-22.-**

**VISTO:**

Lo dispuesto en la ley N°18.368, que crea la Universidad Arturo Prat; en el D.F.L. N°1, de 1985, del Ministerio de Educación, que fija Estatuto de la Universidad Arturo Prat; en el D.F.L. N°1-19.653, de 2001, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.575, orgánica constitucional de bases generales de la Administración del Estado; la ley N°19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; en la ley N°21.091, sobre educación superior; la ley N°21.094, sobre universidades estatales; en la ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior; en las resoluciones N°7, de 2019, y N°16, de 2020, ambas de la Contraloría General de la República; en el decreto supremo N°388, de 2019, del Ministerio de Educación; en los decretos TRA N°385/2/2021 y N°385/1/2022, y el decreto exento N°140, de 2021, todos de esta Corporación Universitaria.

**CONSIDERANDO:**

a.- Que, la Universidad Arturo Prat es una universidad estatal, de carácter regional, que asume la formación de personas en los niveles técnico, profesional y de postgrado, comprometidas con el ámbito social, político y económico, generando conocimiento vinculado al desarrollo territorial sostenible; que promueve la movilidad social, la integración transfronteriza, la interculturalidad y valores democráticos como la libertad de expresión, la igualdad, el respecto a los derechos humanos y el compromiso con los pueblos originarios.

b.- Que, en virtud al principio de autonomía administrativa consagrada en la ley N°21.094, sobre universidades estatales, esta casa de estudios está facultada para estructurar su régimen de funcionamiento interno de conformidad a sus estatutos y reglamentos universitarios, teniendo como única limitación lo dispuesto en las normas legales que le resulten aplicables.

c.- Que, según lo dispuesto en la ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, es deber de las instituciones de educación superior adoptar todas las medidas que sean conducentes para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

d.- Que, en tal sentido, el artículo 3° de la ley precitada dispone que las instituciones de educación superior deberán contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que contendrá un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas, construido con la participación de todos los estamentos



existentes en su interior. Dicho instrumento, en el caso de la Universidad Arturo Prat, se encuentra consagrado en el decreto exento N°10-962-22, que aprueba la política integral de igualdad de género.

e.- Que, por su parte, el artículo 6° de la referida ley N°21.369 establece los elementos mínimos del modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas, los que se refieren a contemplar procedimientos especiales de denuncia, investigación y determinación de tales conductas; a establecer órganos con competencia especial para investigar y sancionar esas conductas; a definir las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género y las sanciones asociadas a ellas; y a considerar medidas especiales dirigidas a proteger a las víctimas, entre otros.

e.- Que, a fin de dar cumplimiento con la obligación legal referida, esta casa de estudios elaboró el reglamento para regular el procedimiento de investigación y sanción en conformidad al citado artículo 6°, teniendo a la vista además las orientaciones de la Superintendencia de Educación Superior, contenidas en su Circular N°1 de fecha 8 de julio de 2022.

f.- Que, adicionalmente, y de acuerdo con lo señalado anteriormente, deberá modificarse el decreto exento N°550, de 2018, de esta corporación universitaria, que aprueba el reglamento de prevención y tratamiento del acoso, violencia y discriminación arbitraria en la comunidad universitaria, y el decreto exento N°2.042, de 2020, que aprueba reglamento interno de orden, higiene y seguridad, versión 2021 y anexo de riesgo biológico, puesto que contienen regulaciones incompatibles sobre investigación y sanción de acciones y conductas de acoso sexual.

h.- Que, en consecuencia, se hace necesario aprobar el reglamento que establece el procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y discriminación de género, de conformidad con lo dispuesto en la ley N°21.369, mediante el respectivo acto administrativo y modificar las normativas correspondientes.

## DECRETO:

**ARTÍCULO PRIMERO:** Apruébase el reglamento del procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y discriminación de género, cuyo texto íntegro es el siguiente:

### “TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.** El presente reglamento establece el procedimiento de denuncia, investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y discriminación de género en la Universidad Arturo Prat, en cumplimiento con lo dispuesto en la ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

Para estos efectos, constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones



materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.

Por su parte, se entiende que violencia de género es 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 daño o sufrimiento físico o psicológico.

Finalmente, se considera 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 una justificación razonable, tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, ejercicio o goce de sus derechos.

**Artículo 2.** La potestad de investigar y sancionar las conductas descritas en el artículo anterior se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad o por personas vinculadas a ella, 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 Arturo Prat.

En tal sentido, incluye actividades cuyo origen o nexo causal se relaciona con decisiones formales de la Universidad y que se llevan a cabo en las dependencias institucionales, así como también en espacios físicos ajenos a ellas, como por ejemplo: salidas a terreno, prácticas profesionales, actividades de investigación, actividades en campos clínicos, prácticas formativas, viajes o giras en representación de la Universidad, lo que también comprende el desarrollo de otro tipo de actividades ajenas a las institucionales, tales como fiestas, paseos, graduaciones, titulaciones, eventos deportivos o recreativos, entre otros.

Asimismo, tales espacios podrán ser materiales o virtuales, comprendiendo entre estos últimos los ubicados o que tienen lugar en línea, generalmente a través de internet, comprendiendo todos los ambientes o herramientas digitales o electrónicas en que se desenvuelven estudiantes y el personal de la Universidad, tales como campus virtual, correo electrónico institucional, aplicaciones de comunicación institucional.

**Artículo 3.** Las personas a quienes se aplicará el presente reglamento son las siguientes:

- a) Estudiantes con matrícula vigente.
- b) Personal que se desempeñe en la Universidad, pertenecientes al estamento académico o administrativo, personal a honorarios, cualquiera sea la calidad jurídica con la que mantienen vínculo estatutario o contractual con la institución.
- c) Personas que se relacionen directa o indirectamente con la Universidad, tales como ayudantes, becarios/as, conferencistas, visitantes o asistentes, personal de apoyo o quienes desarrollen su práctica profesional dentro de la institución, entre otros. A su vez, quedan comprendidos en esta categoría el personal de empresas prestadoras de servicios externos y que provean sus servicios en cualquiera de las dependencias de esta casa de estudios.

**Artículo 4.** El procedimiento especial que establece el presente reglamento se basará en las normas del debido proceso, lo que considerará principalmente celeridad en su tramitación, confidencialidad, objetividad, presunción de inocencia e imparcialidad, permitiendo a las personas presentar denuncias, utilizar medios de prueba para defender sus alegaciones, efectuar descargos, interponer recursos y propender a la protección de la persona afectada por conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Asimismo, las personas que intervengan en los procedimientos que se verifiquen conforme a este reglamento deberán proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de quienes estén involucrados en los hechos que originen la respectiva investigación. En consecuencia, ninguna de las personas intervinientes podrá ser objeto de malos tratos, tanto por parte de otras personas integrantes de la comunidad universitaria, como por representantes de la institución o por medio de terceras personas por su instrucción.



**Artículo 5.** De conformidad con lo ordenado por la ley, tendrán aplicación preferente en la interpretación de las normas establecidas en el presente reglamento los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización.

La prohibición de revictimización implicará especialmente no someter a la víctima a la repetición innecesaria de su declaración, para lo cual se deberán adoptar las medidas pertinentes que aseguren la menor cantidad de diligencias testimoniales de su parte, incorporando la posibilidad de videograbar tales diligencias. De igual manera, se evitará la repetición de exámenes o pruebas periciales.

**Artículo 6.** Para los efectos de este reglamento, el acoso sexual, violencia y discriminación de género se manifiestan, entre otras, a través de las siguientes acciones y conductas, sin que esta enumeración sea taxativa:

A) En cuanto al acoso sexual:

- 1) Emitir chistes, bromas o piropos ofensivos con contenido sexual de forma intencionada y/o dirigida.
- 2) Realizar comentarios o bromas sexuales sugerentes que hagan sentir ofendida a otra persona.
- 3) Miradas lascivas o inapropiadas, o realizar gestos obscenos que incomodan.
- 4) Acercarse a alguien invadiendo su espacio físico.
- 5) Realizar preguntas intrusivas sobre la privacidad o apariencia física, que haga sentir ofendido/a.
- 6) Hacer comentarios u observaciones sobre cuestiones privadas de la vida sexual de una persona.
- 7) Buscar insistentemente o reiterar invitaciones inapropiadas para salir con alguien.
- 8) Intentar tocar, abrazar, arrinconar o dar besos no deseados; rozar a otra persona sin su consentimiento con intenciones lascivas.
- 9) Ejercer cualquier tipo de presión, sea física, psicológica, moral o económica sobre alguien, con el objetivo de obtener favores sexuales a cambio de beneficios laborales o académicos.
- 10) Ejercer cualquier tipo de presión sea física, psicológica, moral o económica, sobre alguien para que comparta o envíe videos, fotos y/o mensajes íntimos de carácter sexual.
- 11) Elaborar, enviar y/o difundir comentarios, imágenes o videos de connotación sexual, que hayan sido distribuidas en alguna forma de redes sociales.
- 12) Realizar gestos sexuales o exhibición del cuerpo inapropiada.
- 13) Enviar mensajes de texto o correos electrónicos con contenido sexual explícito.
- 14) Insistir en enviar mensajes inapropiados, tanto por correo electrónico, redes sociales o mensajería instantánea u otra similar
- 15) Construir, enviar y/o difundir comentarios, imágenes o videos de connotación sexual de cualquier naturaleza, sea propio o de terceros, a otra persona sin su consentimiento.
- 16) Ejecutar acciones de represalia relacionadas con acciones o conductas de acoso sexual.
- 17) Cualquier otra acción o conducta no deseada de naturaleza sexual que ocurra de manera virtual y/o física.

B) Respecto a la violencia de género:

- 1) Exigir una conducta en función del género de las personas, en forma implícita o explícita, como condición para la continuidad o mejora del trabajo o de los estudios.
- 2) Proferir expresiones de connotación sexual o que impliquen discriminación de género que resulten hostiles, humillantes u ofensivas.
- 3) Usar palabras ofensivas y discriminatorias que puedan aludir a una situación de identidad y orientación sexual, expresión de género, o cualquier otra forma que se relacione con la parentalidad o estado civil.
- 4) Utilizar y difundir la imagen de una persona asociada a palabras o frases humillantes u ofensivas, aludiendo a su sexo, género, identidad u orientación sexual, en desmedro de su dignidad.



C) En cuanto a la discriminación de género:

- 1) Excluir de actividades laborales o estudiantiles, en razón de la identidad o expresión género de la persona, sin justificación razonable.
- 2) Adoptar decisiones en función del género que afecten el normal desarrollo profesional o académico de una o más personas, en el ámbito de la convivencia universitaria.

**Artículo 7.** El procedimiento especial regulado en este reglamento considera la participación de los siguientes sujetos procesales:

- a) Víctima: persona perteneciente a cualquier estamento universitario, que sea afectada por acciones o conductas que pudieren revestir caracteres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- b) Denunciante: podrá denunciar cualquier persona, que tenga conocimiento de acciones o conductas que puedan constituir acoso sexual, violencia o discriminación de género, que afecten o puedan afectar a una persona que integra la comunidad universitaria. La víctima podrá ser denunciante.
- c) Denunciado/a: cualquier persona identificada que hubiere incurrido en alguna acción o conducta que pudiera ser calificada como acoso sexual, violencia y discriminación de género, en el marco de lo dispuesto por el presente reglamento.
- d) Investigador/a: funcionario/a perteneciente a la oficina de investigación especializada, a cargo de recibir las denuncias y realizar la correspondiente investigación, de acuerdo con el procedimiento que se regula en el Título III.

**Artículo 8.** Durante el procedimiento, las personas indicadas en el artículo anterior tendrán derecho a:

- a) Conocer el estado de tramitación del procedimiento descrito en el presente reglamento, teniendo acceso a las piezas del expediente a contar de la formulación de cargos.
- b) Que se respete su intimidad, en especial en cuanto a la reserva de su identidad durante la substanciación del procedimiento, y de sus datos personales.
- c) Ser identificada/o con el nombre legal o social, conforme a las normas internas de la Universidad.
- d) Aportar antecedentes en cualquier etapa del procedimiento, y hasta antes del informe final que debe evacuar el o la investigador/a.
- e) En el caso de la víctima, que se adopten a su favor las medidas de protección que se encuentran establecidas en el presente reglamento.
- f) ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos dictados en el curso del procedimiento.

## TÍTULO II DE LA OFICINA DE INVESTIGACIÓN ESPECIALIZADA

**Artículo 9.** La oficina de investigación especializada será la responsable de llevar a cabo el procedimiento regulado en el presente reglamento, con autonomía en la ejecución de las tareas asociadas a tales funciones.

Dicha oficina dependerá administrativamente de la Unidad Jurídica Institucional, y contará con personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género. Asimismo, en el desarrollo de los procedimientos investigación y sanción, aplicarán la perspectiva de género y de derechos humanos y deberán tener en consideración los siguientes lineamientos, a la luz del principio de probidad que rige a los órganos de la administración del Estado:

- a) No emitir opiniones, juicios de valor o consejos sobre los hechos, ni desestimar los riesgos que se identifican en la denuncia.
- b) No indagar sobre detalles no relevantes con la denuncia, que resulten impertinentes o denigrantes.



- c) Velar por la correcta y expedita sustanciación de los procedimientos de investigación a su cargo, aplicando el enfoque de género.
- d) Admitir a tramitación las denuncias que se presenten en el marco de lo dispuesto en la ley N°21.369, estando obligada a dictar resolución expresa en los procedimientos y a notificar sus resultados.

**Artículo 10.** La oficina estará a cargo de un/a encargado/a, quien debe contar con el título de abogado/a con, a lo menos, tres años de experiencia profesional en la administración pública, con postítulo, magíster o diplomado, en derechos humanos o perspectiva de género. Asimismo, podrá asumir la función de investigador/a en los procedimientos que regula este reglamento,

El/la encargado/a podrá dictar resoluciones en las materias relacionadas con el procedimiento objeto de este reglamento, tales como: la dictación de la resolución que da inicio al procedimiento, la que designe al investigador/a, la que resuelva la inhabilidad del investigador/a y todas ellas que sean materias de su competencia, pudiendo incluso dictar resoluciones calificadas como reservadas.

**Artículo 11.** Son funciones y atribuciones de la oficina de investigación especializada:

- a) Sustanciar y tramitar, a través de su personal, los procedimientos de investigación y sanción sobre hechos que pudieren constituir actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, de acuerdo a las normas del presente reglamento, con especial observancia de la ley N°19.628, sobre protección de la vida privada, y sus modificaciones o la norma que la reemplace y sus normas complementarias.
- b) Mantener un registro de los procedimientos regulados en este reglamento, debiendo incluir el estado de su tramitación y las sanciones aplicadas.
- c) Disponer, si fuese pertinente y en el marco de las atribuciones que confiere la ley y los reglamentos aplicables a los procedimientos disciplinarios, las medidas de protección a la víctima respecto de la persona denunciada, orientadas a proteger a las víctimas y cautelar los fines del procedimiento, y controlar su ejecución.
- d) Proponer modificaciones a las normas e instrumentos de la Universidad relativas a acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- e) Elaborar y mantener protocolos, formularios, instructivos y material de difusión de las labores de la oficina que informen sobre el procedimiento.
- f) Elaborar un informe mensual, que se entregará al Rector/a por medio de su jefatura, sobre las estadísticas de procesos iniciados, en trámite y finalizados en el periodo.
- g) Elaborar y remitir, durante el mes de enero de cada año, una memoria al Rector/a por medio de su jefatura, de la gestión desarrollada durante el año anterior.
- h) Realizar toda otra labor que la corresponda según la normativa interna institucional y aquellas que le encomiende su jefatura directa o la autoridad.

**Artículo 12.** No podrá desempeñarse en la oficina de investigación especializada con enfoque de género quien haya sido sancionado/a por alguna de las acciones o conductas a que se refiere el presente reglamento, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha en que la sanción respectiva estuviere firme y ejecutoriada.

### TÍTULO III DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

**Artículo 13.** Cualquier persona de las señaladas en el artículo 3 del presente reglamento que incurra en las acciones o conductas que puedan revestir caracteres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, incurrirán en responsabilidad si la infracción fuere susceptible de la aplicación de una sanción, la que deberá impuesta, de acuerdo a las normas contenidas en el siguiente procedimiento.

En todo lo no regulado, se aplicarán las disposiciones del decreto con fuerza de ley N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley



Nº18.834, sobre estatuto administrativo, la ley Nº19.880 que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado y el reglamento del estudiante aprobado por decreto exento Nº1951 de 2008 y sus respectivas modificaciones, según el sujeto procesal de que se trate.

**Artículo 14.** Los plazos señalados en el presente título serán de días hábiles administrativos, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, los domingos y los festivos. Asimismo, se suspenderán los plazos en los casos en que la autoridad disponga el receso de las actividades universitarias.

Los vicios de procedimiento no afectarán la legalidad de la resolución que absuelva a la persona denunciada o le aplique una sanción, cuando incidan en trámites que no tengan una influencia decisiva en los resultados del procedimiento.

El transcurso de los plazos establecidos en este reglamento sin que se hayan verificado las diligencias o actuaciones a que la administración es obligada, no acarrearán la nulidad del procedimiento, pero se considerará como motivo para adoptar medidas de mejoras procedimentales o para determinar las responsabilidades administrativas que deban asumir los y las encargados/as de la tramitación del respectivo expediente.

**Artículo 15.** El procedimiento podrá iniciarse por denuncia de la víctima o de cualquier persona de la comunidad universitaria. También podrá iniciarse de oficio, en los casos en que la oficina especializada tome conocimiento de la ocurrencia de hechos susceptibles de ser investigados.

El encargado/a de la oficina especializada asumirá la labor de investigador/a junto con la resolución que dispone el inicio del procedimiento, cuando así corresponda, o bien, designará otro funcionario/a de la misma repartición.

En caso que el personal de la oficina especializada no pueda asumir la labor de investigador/a, se solicitará la designación de un/a profesional de la Unidad Jurídica Institucional, que en lo posible cuente con postítulo, magíster o diplomado, en derechos humanos y perspectiva de género. En caso que lo anterior no sea factible, se designará a otro funcionario/a de la Universidad que cuente preferentemente con postítulo, magíster o diplomado, en derechos humanos y perspectiva de género.

No se podrá designar como investigador/a al personal de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad o de la Unidad de Acompañamiento y Reparación.

**Artículo 16.** La resolución que designe al investigador/a será notificada personalmente al funcionario/a, quien manifestará si acepta o rechaza la designación. En caso de rechazar la designación solamente procederá en el caso que se configure alguna causal de inhabilidad legal o que se configure a su respecto un conflicto de interés. En caso de aceptarse el cargo, el investigador/a podrá designar a un actuario/a.

El investigador/a una vez que asuma su labor, está expresamente facultado/a para dictar actos trámite en materias relacionadas con el procedimiento objeto de este reglamento pudiendo incluso dictar actos calificados como reservados.

**Artículo 17.** El procedimiento se llevará en un expediente electrónico y excepcionalmente en formato papel, el que deberá ser foliado en letras y números y se formará con todas las declaraciones, actuaciones y diligencias, a medida que se vayan sucediendo y con todos los documentos que se acompañen.

El procedimiento será secreto hasta la fecha de formulación de cargos, oportunidad en la cual pasará a ser reservado y en tal caso, tendrán acceso al expediente la víctima, la persona denunciada y sus respectivos apoderados.



Si hubiere que realizar diligencias fuera de la ciudad en que se esté instruyendo procedimiento y que no sean posibles de realizar por medios electrónicos, se podrá designar un investigador/a ad-hoc, solamente para la práctica de la gestión particular de que se trate.

**Artículo 18.** En el evento de existir más de una víctima o denunciantes, deberán designar en la denuncia un apoderado común, con el objeto de solicitar información sobre el estado del proceso y para requerir copias de piezas del expediente cuando deje de ser secreto. En caso de no acordar a un apoderado común, serán ser informados del proceso en la medida que se les notifiquen actuaciones del mismo, salvo que el investigador/a disponga lo contrario.

**Artículo 19.** La primera notificación a las personas que intervienen en el procedimiento deberá efectuarse personalmente en días hábiles, entre las ocho y las diecinueve horas, las que podrán efectuarse en dependencias de la Universidad o en el domicilio particular registrado.

En el caso que no pueda realizarse la notificación personal en dos días y horas distintas, una vez certificada esa circunstancia, se remitirá copia de la resolución y antecedentes que se trate, a las casillas de correos electrónicos institucionales y particulares registrados en los sistemas institucionales. En el caso de terceros ajenos a la comunidad universitaria, en este caso, la primera notificación se practicará al correo electrónico que se conociere o por carta certificada dirigida al domicilio que se conociera.

**Artículo 20.** En su primera comparecencia o presentación, los sujetos procesales de la comunidad serán apercibidos por el investigador/a para señalar una casilla de correo electrónico distinta a la que aparezca en los sistemas institucionales, para los efectos de las posteriores notificaciones en el procedimiento. En caso que no señalen una casilla distinta, las notificaciones seguirán practicándose en las casillas registradas en los sistemas institucionales.

Quienes carezcan de los medios tecnológicos, no tengan acceso a medios electrónicos o solo actúen excepcionalmente a través de ellos, podrán solicitar al investigador/a que las notificaciones se practiquen mediante forma diversa, quien se pronunciará dentro del tercer día y deberá negar la solicitud de manera fundada. La notificación se realizará en la forma solicitada si fuere posible o mediante carta certificada dirigida al domicilio que debiere designar al presentar esta solicitud. En caso de notificaciones por carta certificada, éstas se entenderán practicadas a contar del tercer día siguiente a su recepción en la oficina de correos que corresponda.

**Artículo 21.** En todo caso, las notificaciones podrán hacerse en las dependencias de la oficina especializada, si la persona compareciere personalmente a recibirla, dejándose constancia de ello en el expediente, consignándose la fecha y hora de la misma. Si requiriere copia del acto o resolución que se le notifica se le dará, sin más trámite, en el mismo momento, en el formato que se tramite el procedimiento.

Aun cuando no hubiere sido practicada notificación alguna, o la que existiere fuere viciada, se entenderá el acto debidamente notificado si la persona a quien afectare, hiciere cualquier gestión en el procedimiento, con posterioridad al acto, que suponga necesariamente su conocimiento, sin haber reclamado previamente de su falta o nulidad.

**Artículo 22.** Antes de su primera actuación procesal ante el investigador/a, se apercibirá a los sujetos procesales, sea que intervengan como víctima, denunciante, denunciado, testigo o en cualquier otra calidad, para que dentro del segundo día formulen las causales de inhabilidad en contra del investigador/a o del actuario/a, sin perjuicio de manifestar en el mismo acto de notificación respectivo, que no ejercerán dicha facultad.

Se considerarán causales de inhabilidad, para los efectos señalados en el inciso anterior, las siguientes:

- a) Tener interés directo o indirecto en los hechos que se investigan;





- b) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los sujetos procesales.
- c) Tener parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado y de afinidad hasta el segundo, inclusive, o de adopción con alguno de los sujetos procesales.

El investigador/a o el actuario podrán declararse inhabilitados por algunas de las causales mencionadas anteriormente o por algún otro hecho que a su juicio les reste imparcialidad, lo que deberán expresar fundadamente. Ante la solicitud de inhabilitación, o si ésta es declarada por el investigador/a o actuario/a, quien se vea afectado por ella, dejará de intervenir en forma inmediata en el procedimiento, salvo en lo relativo a actividades que no puedan paralizarse sin comprometer el éxito de la investigación.

Las inhabilitaciones serán resueltas por el encargado/a de la oficina especializada, en el mismo plazo de dos días indicado anteriormente. En caso de ser acogida, se designará un nuevo investigador/a o actuario. Cada vez que se nombre un nuevo investigador/a o actuario se notificará a quien promovió la inhabilitación y al resto de los sujetos procesales. Tratándose de la inhabilitación del encargado/a de la oficina, resolverá el jefe de la unidad jurídica institucional, quien, de acogerla, designará nuevo investigador/a o actuario.

**Artículo 23.** El investigador/a tendrá amplias facultades para realizar la investigación y para la realización de todas las diligencias necesarias para el esclarecimiento de los hechos, pudiendo tomar declaraciones, solicitar información a personas y reparticiones de la Universidad y en general, para la práctica de toda gestión necesaria para el adecuado cumplimiento de su labor.

Tanto el personal como los estudiantes estarán obligados a prestar la colaboración que se les solicite, no pudiendo negarse a la realización de las diligencias o a retardarlas u obstaculizarlas.

La declaración de la víctima procederá siempre teniendo presente lo establecido en el inciso segundo del artículo 5. La declaración la persona denunciada constituye un trámite esencial, cuya omisión infringe la legalidad del proceso afectando el derecho a defensa. No obstante, la falta de declaración la persona denunciada no constituirá un vicio esencial cuando previamente se la haya citado y notificado de conformidad a las normas reguladas en el presente reglamento.

**Artículo 24.** La investigación de los hechos deberá realizarse en el plazo de veinte días, contados desde la dictación de la resolución que inicia el procedimiento en el caso que el investigador/a sea el encargado/a de la oficina especializada, o, desde aceptación del cargo de investigador/a.

En casos calificados, al existir diligencias pendientes decretadas oportunamente y no cumplidas por fuerza mayor, se podrá prorrogar el plazo la etapa de investigación hasta por diez días adicionales.

**Artículo 25.** En el curso la investigación, el investigador/a podrá disponer medidas dirigidas a proteger a las víctimas y a minimizar los impactos de los hechos fundantes de la denuncia durante la investigación, tales como:

1. En el caso del personal, la suspensión de las funciones.
2. Solicitar a la Dirección de Gestión de Personas la redistribución del tiempo de jornada para persona denunciada o persona víctima.
3. Redistribución de tareas en el marco de las labores que correspondan a las contempladas para su cargo, función, convenio o vínculo con la Universidad para la parte persona denunciada o víctima.
4. Restricción de contacto en forma directa entre la persona denunciada y la víctima, por cualquier vía (presencial, virtual, telefónica u otra).
5. Restricción total o parcial del ingreso de la persona denunciada a las instalaciones de la Universidad.
6. Solicitar a la Vicerrectoría Académica el cambio de asignatura, salas, profesor/a o cualquier otra medida que evite el contacto entre la víctima y la persona denunciada.



7. Requerir a la oficina de acompañamiento su intervención para acompañamiento y la correspondiente derivación a las redes asistenciales existentes para el apoyo psicológico, médico, social y jurídico, entre otras.

La medida adoptada terminará al dictarse el sobreseimiento o al aplicarse la sanción, según corresponda.

**Artículo 26.** Una vez realizadas todas diligencias de investigación o vencido el plazo de la etapa indagatoria, el investigador/a dejará constancia en el expediente del cierre de la etapa indagatoria.

Dentro de los cinco días contados desde que se encuentre cerrada la investigación el investigador/a deberá elaborar la resolución que disponga el sobreseimiento o bien, elaborar aquella que formula cargos a la persona denunciada.

En caso de disponerse el sobreseimiento, la resolución respectiva deberá ser notificada a la víctima y al denunciante, indicando que les asiste el derecho para impugnar tal decisión por la vía del recurso de reposición ante el mismo investigador/a, e indicando el plazo de cinco días para su interposición.

**Artículo 27.** Si el investigador/a estima que existe mérito para formular cargos a la persona denunciada, deberá dictar la resolución que así lo disponga.

Los cargos deben ser concretos y precisos y necesariamente deben contener el detalle de los hechos constitutivos de la presunta infracción, la forma como ellos han configurado las acciones o conductas sancionables y la expresión precisa y relacionada de las normas en que se fundamentan.

La persona denunciada y la víctima serán notificadas de los cargos personalmente o a las casillas de correo electrónico ya determinadas o en la forma que se hubiera establecido previamente en curso del proceso, oportunidad en la que además se le deberá entregar o dar acceso a una copia íntegra de todas las piezas del expediente que existan a esa época.

Quien tenga acceso a las piezas del expediente deberá guardar reserva de ellas, no pudiendo exhibirla a terceros ajenos al proceso, ni podrá tampoco divulgarlas o publicarlas por cualquier medio, bajo apercibimiento de iniciarse un procedimiento disciplinario en su contra en caso de contravención, conforme a la normativa interna institucional que le sea aplicable.

**Artículo 28.** Desde su notificación, la persona denunciada tendrá un plazo de diez días para presentar descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas. En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse el mismo por otros cinco días, siempre que la prórroga haya sido solicitada antes del vencimiento del plazo.

Si la víctima o el inculpado/a solicitare rendir prueba, el investigador/a señalará el plazo para tal efecto, el que no podrá exceder en total de veinte días, contados desde la última notificación de la resolución que lo conceda.

La víctima o la persona denunciada podrán ofrecer los medios de pruebas que estimen necesarios. Sin embargo, solo se admitirán las pruebas que tengan relación directa con el asunto y siempre que sean necesarias para su resolución. En tal sentido, el investigador/a podrá rechazar aquellos medios de prueba que fueren manifiestamente impertinentes, tuvieren por objeto acreditar hechos públicos y notorios, resulten sobreabundantes o hayan sido obtenidas directa o indirectamente por medios ilícitos o a través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales. A quien se le hubiera excluido un medio de prueba, dispondrá de un plazo de tres días para reclamar al investigador/a, quien deberá resolver en un plazo de dos días la incidencia.

**Artículo 29.** Evacuados los descargos o vencido el plazo del período de prueba, según corresponda, el investigador/a emitirá, dentro de los cinco días siguientes, un informe en el cual se propondrá al Rector/a la absolución o sanción que a su juicio corresponda aplicar. Dicho informe deberá contener



la individualización de la víctima, denunciante y de la persona denunciada; la relación de los hechos investigados, normas jurídicas aplicables, la forma cómo se ha llegado a comprobarlos; la gravedad de la infracción que se habría configurado, de ser pertinente; la concurrencia de las circunstancias atenuantes o agravantes y la proposición a la autoridad correspondiente de la absolución o de las sanciones que estimare procedente aplicar.

Si los hechos investigados y acreditados en el procedimiento pudieren importar la perpetración de delitos previstos en las leyes vigentes, el informe deberá contener, además, la petición de que se remitan los antecedentes al Ministerio Público, sin perjuicio de la denuncia que debió hacerse en la oportunidad respectiva, conforme a lo establecido en el artículo 61 letra k) del Estatuto Administrativo.

**Artículo 30.** Elevado el informe y sus antecedentes al Rector/a, dicha autoridad resolverá en el plazo de diez días, dictando al efecto una resolución en la cual absolverá a la persona denunciada o aplicará la sanción, en su caso.

No obstante, la autoridad podrá ordenar la realización de nuevas diligencias o la corrección de vicios de procedimiento, resolviendo que el procedimiento vuelva a la etapa de investigación, fijando un plazo para tales efectos. Si de las nuevas diligencias ordenadas aparecieren nuevos cargos, se notificarán sin más trámite a la víctima y a la persona denunciada, a fin que ésta última evacúe sus descargos. Ninguna persona denunciada podrá ser sancionada por hechos que no han sido materia de cargos.

Las resoluciones que absuelvan a la persona denunciada o que apliquen alguna sanción será fundada. Expresarán, además, el recurso que contra la misma procede y la autoridad y plazo para interponerlos.

En ningún caso podrá la Administración abstenerse de resolver so pretexto de silencio, oscuridad o insuficiencia de los preceptos aplicables al caso.

**Artículo 31.** En contra de la resolución que ordene la absolución de la persona denunciada o que disponga la aplicación de una de las sanciones contempladas en el presente reglamento, procederá el recurso de reposición ante la el Rector/a.

El recurso deberá ser fundado e interponerse en el plazo de cinco días, contado desde la notificación, y deberá ser resuelto dentro de los treinta días siguientes.

Resuelto por la autoridad el recurso de reposición, o habiendo transcurrido el plazo para su interposición sin que se hubiere presentado ese medio de impugnación, el acto que ordene la absolución de la persona denunciada o que disponga la aplicación de la sanción que corresponda, luego de su control de legalidad, quedará firme y ejecutoriado.

Sin embargo, en el caso de aplicarse alguna sanción expulsiva de un funcionario o funcionaria, el acto deberá ser sometido al trámite de toma de razón ante la Contraloría General de la República.

#### **TÍTULO IV DE LAS SANCIONES**

**Artículo 32.** En caso de incurrir en acciones o conductas descritas en el presente reglamento, las sanciones aplicables a los y las estudiantes, de acuerdo a la gravedad de la falta, serán las siguientes:

- a) Censura, que consiste en la reprensión por escrito, de que se dejará constancia en su expediente académico.
- b) Pérdida de los beneficios, tales como becas de arancel o manutención, descuentos o aportes otorgados o financiados por la Universidad.



- c) Suspensión de actividades académicas o universitarias, que consiste en privar temporalmente al estudiante de su derecho a asistir o participar en todas las actividades académicas o universitarias, la que no podrá exceder de dos semestres.
- d) Expulsión, que es la pérdida definitiva de la condición de estudiante.

La aplicación de alguna de las sanciones señaladas, no afectará el cumplimiento de los compromisos financieros contraídos por el sancionado/a. En el caso de beneficios externos y la aplicación de las sanciones establecidas en las letras c) y d) precedentes, se informará a la Dirección General de Asuntos Estudiantiles, para que esa Dirección remita copia del acto que firme que impuso la sanción a la entidad que financie los beneficios externos, con el objeto que adopte las medidas pertinentes.

**Artículo 33.** Las sanciones aplicables al personal a planta o contrata de la Universidad serán aquellas contempladas en el decreto con fuerza de ley N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre estatuto administrativo, considerando además las siguientes, dependiendo de la gravedad de la falta:

- a) Inhabilidad para acceder a financiamientos extraordinarios
- b) Pérdida de distinciones honoríficas otorgadas por la Universidad.

En el caso de las personas regidas por vínculo a honorarios con la Universidad, se les aplicarán aquellas sanciones establecidas en sus respectivos contratos o convenios.

**Artículo 34.** En el caso que la oficina especializada tome conocimiento por intermedio de denuncias sobre acciones o conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, violencia o discriminación respecto de personas ajenas a la comunidad universitaria, deberá comunicarse la situación al empleador o mandante de la persona denunciada, con el objeto de investigar la situación, de acuerdo a sus procedimientos. Asimismo, se solicitará considerar que la persona denunciada no concurra a las dependencias de la universidad mientras se investigan los hechos.

## TÍTULO V EXTINCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD

**Artículo 35.** La responsabilidad por las acciones o conductas sancionables por el presente reglamento se extingue:

- a) Por muerte.
- b) Por haber cesado en sus funciones o por haber perdido la calidad de estudiante, según corresponda, en forma previa a la dictación de la resolución que ordena la instrucción del procedimiento.
- c) Por el cumplimiento de la sanción.
- d) Por la prescripción de la acción disciplinaria.

**Artículo 36.** La acción disciplinaria de que trata este reglamento, prescribirá en cuatro años contados desde el día en que se hubiere incurrido en la conducta o acción que le da origen.

La prescripción de la acción disciplinaria se interrumpe, perdiéndose el tiempo transcurrido, si la persona denunciada incurriere nuevamente acciones o conductas susceptibles de ser investigadas por aplicación del presente reglamento, y se suspende desde que se formulen cargos debidamente notificados a la persona denunciada.

No obstante, si hubieren hechos constitutivos de delito, la acción disciplinaria prescribirá conjuntamente con la acción penal.



**ARTÍCULO TRANSITORIO.** El presente reglamento entrará en vigencia el día 27 de febrero de 2023, aplicándose por tanto a la investigación y sanción de toda acción y conducta efectuada a contar de esa fecha. Por tanto, los procedimientos iniciados bajo la vigencia del procedimiento establecido en el decreto N°550, de 2018, continuarán tramitándose bajo esas normas hasta su finalización.”

**ARTÍCULO SEGUNDO: Modifícase** el decreto exento N°550, de 2018, que aprueba el reglamento de prevención y tratamiento del acoso, violencia y discriminación arbitraria en la comunidad universitaria de esta casa de estudios y sus modificaciones, de conformidad con lo que se expone a continuación:

- 1) Elimínase en el artículo 1 la frase “;ya sea de carácter sexual y/o” y la expresión “sexual y/o”.
- 2) Modifícase el artículo 3 en el siguiente sentido:
  - a) Suprímese la letra a.1, tanto el párrafo “Acoso sexual en el ámbito funcionario” y el párrafo “Acoso sexual en el ámbito estudiantil”.
  - b) Elimínase de la letra a.2 la frase “sexo, orientación sexual, identidad de género”
  - c) Suprímese la letra b.1 “Violencia de género”.
  - d) Elimínase de la letra b2 la frase y expresión “o la libertad sexual de una persona” y “orientación sexual”.
  - e) Elimínase de la letra c), las expresiones “sexo, orientación sexual”.
- 3) Elimínase en los artículos 5 y 10 la expresión “sexual”.
- 4) Modifícase el artículo 11 en el siguiente sentido:
  - a) Elimínase de la letra a) la expresión “sexual”.
  - b) Elimínase de la letra c) la frase “siempre que no se trate de acoso sexual.”
- 5) Elimínase del artículo 15 la expresión “sexual”
- 6) Elimínase del artículo 17 letra a) la expresión “sexual”.
- 7) Elimínase del artículo 33 la frase “o acoso sexual”.
- 8) Elimínase del artículo 34 la siguiente oración: “En todo caso, aun sin el consentimiento de la víctima el Investigador deberá instruir el procedimiento cuando los hechos denunciados consistan en acoso o violencia sexual y agresiones físicas”.
- 9) Elimínase del artículo 1 transitorio la expresión “sexual”.

**ARTÍCULO TERCERO: Modifícase** el decreto exento N°2.042, de 2020, que aprueba el “Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, versión 2021 y anexo de Riesgo Biológico”, de acuerdo a lo que se indica a continuación:

- 1) Incorpórase en el artículo 24 la siguiente frase, a continuación del punto que pasa a ser punto seguido: “En el caso de la discriminación de género, se deberá observar el reglamento de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y discriminación de género.”
- 2) Suprímase el Título 2° del capítulo segundo.

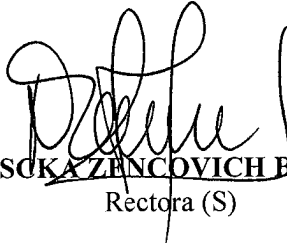


**ARTÍCULO CUARTO:** Publíquese en el sitio web de la Universidad [www.unap.cl](http://www.unap.cl) de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7° del artículo primero de la Ley N°20.285, sin perjuicio de las gestiones de orientación y difusión que se deberán ejecutar de conformidad con lo establecido en las normas complementarias.

**ANÓTESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE.**



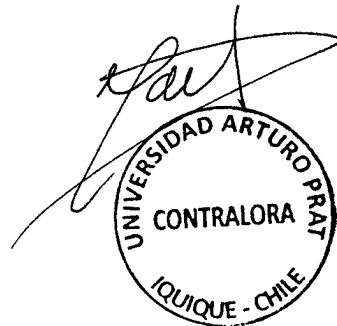
**EDUARDO HUERTA VERA**  
Secretario General



**NINOSKA ZENCOVICH BURDILES**  
Rectora (S)

**DISTRIBUCIÓN:**

Según envío vía e-mail a base de datos Decretos-2022.  
NZB/EHV/ccy



**CURSADO**  
CONTRALORIA INTERNA  
UNIVERSIDAD ARTURO PRAT

**14 OCT. 2022**

