



UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA
SECRETARÍA GENERAL
DECRETACIÓN

**Aprueba Reglamento de Convivencia Universitaria
de la Universidad de La Frontera y deroga la
Resolución Exenta N°1141 de 2019.**

TEMUCO, 15 de diciembre de 2023

RESOLUCIÓN EXENTA 4031/2023

VISTO:

- Ley N°21.094, Ley sobre Universidades del Estado.
- DFL N°17 de 1981 del MINEDUC que crea la Universidad de La Frontera.
- DFL N°156 de 1981 del MINEDUC que aprueba Estatuto de la Universidad de La Frontera.
- D.S. N°132 de 2022, que aprueba nombramiento del Sr. Rector de la Universidad de La Frontera.
- D.U. N°314 de 2010 que aprueba nombramiento de Secretario General de la Universidad de La Frontera, y

CONSIDERANDO:

1. Que, en su condición de Universidad Pública, socialmente responsable e inspirada en el pleno respeto de los derechos y garantías fundamentales de las personas, la Universidad de La Frontera debe avanzar en su obligación intrínseca de contar con un reglamento que le permita, en forma eficaz y oportuna, prevenir, actuar, abordar e, investigar aquellas conductas atentatorias de la condición de persona, cualquiera sea su sexo, identidad de género, orientación sexo afectiva, expresión de género, condición funcionaria, académica o estudiantil, nacionalidad u otra.

2. Que, en este contexto, el presente reglamento se inspira entre otros principios en los de libertad, igualdad, no discriminación, igualdad y equidad de género, juridicidad, respeto, tolerancia y, en los distintos cuerpos legislativos que, tanto a nivel internacional, como en el derecho interno, y en las propias normas universitarias o que a ella hagan referencia, se han preocupado de poner de relieve estos derechos y principios.

3. Que, el presente reglamento de investigación aborda situaciones que tienen que ver con Violencia de Género, Acoso Sexual, Maltrato y Acoso Laboral, Académico y Estudiantil, Discriminación Arbitraria y discriminación de género, viene en otorgar una mejora en los procedimientos de denuncia, toda vez que reconoce procedimientos de tramitación, tanto para casos de violencia y discriminación en materia de género y materia laboral, académica y estudiantil.

4. Que, es necesaria la aprobación del presente reglamento con miras a la construcción de espacios universitarios seguros, respetuosos, libres de discriminación y violencia de género, acoso y maltrato en la Universidad, velando por las buenas prácticas y los principios de Protección a las Garantías Constitucionales, la equidad de género, debido proceso, legalidad, presunción de inocencia, congruencia, proporcionalidad, todos pilares en que se funda un Estado de Derecho.

5. Que, el “Diagnóstico de la Situación y Relaciones de Género en la Universidad de La Frontera” (2020) y el “Estudio de Riesgos de Acoso Sexual, violencia y discriminación de género al Interior de la UFRO” (2022) señalan que existen diversas formas de discriminación y violencia de género en la Universidad entre los tres estamentos. Ambos estudios se encuentran a disposición en el sitio web de la Dirección de Equidad de Género, deg.ufro.cl, sección documentos.

6. Que, el artículo 3 la Ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior, dispone que las Instituciones de Educación Superior deberán contar con una política integral contra las materias que trata la ley, la cual deberá contener un modelo de prevención y



un modelo de sanción de dichas conductas, el cual deberá ser construido mediante métodos participativos por los estamentos de dicha Institución. En este sentido, por Resolución Exenta N°2340 de 2022 se aprobó la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad de La Frontera y por Resolución Exenta N°2347 de 2022 se aprobó Modelo de Prevención contra el acoso sexual, la violencia la discriminación de género, sin perjuicio de ello y anterior a la exigencia de la Ley N°21.369, mediante Resolución Exenta N°1141 de 2019 se Aprobó Protocolo de actuación para enfrentar situaciones de acoso sexual, abuso sexual, maltrato, acoso laboral y discriminación arbitraria de la Universidad de La Frontera. Ahora bien, el artículo 6 de la ley precitada vino en definir mínimos legales que hacen necesario la modificación y complementación del protocolo de actuación universitario, en mérito de disponer de un modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas mediante los literales que indica la ley.

7. Que, el presente Reglamento ha sido construido en base a los instrumentos aprobados previamente por las instancias universitarias correspondientes, a saber: el Protocolo de Buenas Prácticas Laborales y Gestión de Denuncias de Maltrato y Acoso Laboral y Sexual (Resolución Exenta N°3597 de 2017), el Protocolo de actuación para enfrentar situaciones de acoso sexual, maltrato, abuso laboral y discriminación arbitraria (Resolución Exenta N°1141 de 2019) y la Coordinación de Procedimientos Disciplinarios (Resolución Exenta N°0719 de 2021).

8. Que, este instrumento ha sido construido de forma participativa, triestamental y asegurando paridad de género en el marco de lo dispuesto en la Ley N°21.369. Para ello se realizaron cuatro jornadas de talleres participativos, en las que participaron representantes de los tres estamentos universitarios. Las/os representantes estudiantiles fueron definidos por el Consejo de Presidencias; los/as representantes del estamento funcionario fueron definidos por la Asociación de Funcionarios y los/as representantes académicos fueron definidos por las Facultades; los procedimientos de definición de representantes fueron definidos autónomamente por cada uno de los estamentos convocados. Asimismo, se formó una comisión de acompañamiento integrada por unidades de la Universidad relacionadas con las obligaciones que establece la Ley. Además, se realizó una sesión virtual abierta a la comunidad universitaria, la cual fue difundida a toda la comunidad universitaria a través de mail marketing. Posteriormente, se creó una comisión redactora técnica.

9. Que, el Acuerdo de la H. Junta Directiva de la Universidad de La Frontera en Sesión extraordinaria N°236 de fecha 05 de diciembre de 2023 y previo informe favorable del Consejo Académico extraordinario N°296 de fecha 23 de noviembre de 2023, en orden de aprobar el Reglamento de Convivencia Universitaria de la Universidad de La Frontera.

10. Que, de conformidad a lo dispuesto en las Resoluciones N°7 de 2019 y 14 de 2023 de la Contraloría General de la República sobre toma de razón, la presente resolución se encuentra exenta del trámite de toma de razón.

R E S U E L V O :

1°) APRUEBASE el siguiente REGLAMENTO DE CONVIVENCIA UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA.

TITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

PÁRRAFO 1° DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1: Objeto. El presente reglamento regula la forma de procurar prevenir, enfrentar, investigar, sancionar, reparar y erradicar, aquellas conductas que atentan a la dignidad de los integrantes de la Comunidad Universitaria, particularmente aquellas relacionadas con violencia de género, acoso sexual, discriminación arbitraria y maltrato y acoso laboral, académico y estudiantil, en tanto vulneren la dignidad y garantías fundamentales de los/as funcionarios/as, académicos/as, independiente de su condición contractual, estudiantes regulares de la Universidad y de toda persona vinculada, de cualquier forma, a las actividades universitarias.



La potestad para investigar y sancionar se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad o por personas vinculadas a ellas en los términos señalados en el inciso tercero del artículo 2 de la ley 21.369 y artículo 49 de la Ley N°21.094 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.

Todas las funcionarias y funcionarios de la Universidad de La Frontera, sus estudiantes y demás miembros de la Comunidad Universitaria, estarán obligados a respetar la presente normativa, como toda otra que se acuerde en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género, discriminación arbitraria y maltrato y acoso laboral, académico y estudiantil, entendiéndose que la misma es parte del estatuto o normativa que rige su actuar.

ARTÍCULO 2: Alcance. Las conductas descritas en este reglamento serán vinculantes para todos los integrantes de la comunidad universitaria, independiente del medio por el cual éstas sean realizadas.

PÁRRAFO 2° DE LAS DEFINICIONES

ARTÍCULO 3: Definiciones. Para los efectos de este reglamento y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, en el Código del Trabajo, en el Estatuto Administrativo o en otras leyes, se entenderá por:

I.- Definiciones en el contexto de la Ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

- 1) **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 en el privado.
- 2) **Violencia sexual.** Entendida como todo comportamiento de connotación sexual no consentido que vulnere la integridad física o psicológica de una persona. Algunas de sus manifestaciones son:
 - a) **Acoso Sexual.** 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 a quien va dirigida o quien 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.

Algunos ejemplos de conductas constitutivas de acoso sexual son los siguientes:

- i. **Comportamiento físico de naturaleza sexual:** equivale a un contacto físico no deseado que varía desde besos, tocaciones, palmadas, acorralamientos, pellizcos o roces en el cuerpo.
- ii. **ii) Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual):** incluye insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia que resulta molesta para una actividad social fuera del lugar de trabajo, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, directos o indirectos, de carácter obscenos, asignando a la persona acosada un papel de objeto sexual en lugar de compañero de trabajo o de estudios.



- iii. **iii) Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** exhibicionismo, exposición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual, sonidos relativos a la actividad sexual, suspiros, silbidos o gestos de carácter sexual produciendo incomodidad.
 - iv. **iv) Grabación de imágenes:** grabar en audio, video o fotografiar (de forma digital o análoga) situaciones o imágenes de carácter sexual que comprometan la vida privada de forma unilateral y no consentida.
 - v. **v) Distribución:** difundir, de forma unilateral y no consentida, a través de medios físicos o digitales, videos, imágenes o audios de situaciones de carácter sexual que comprometan la vida privada.
 - vi. **vi) Comunicación verbal presencial:** comentarios, palabras o bromas sexuales, humillantes, hostiles u ofensivas, relativas al cuerpo humano, ciclo reproductivo y apariencia de una persona, que no se encuadren dentro de una conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual).
- a) **Agresión sexual:** uso de la fuerza física, la amenaza de su uso o cualquier otra forma de coacción para obtener algún tipo de interacción sexual no consentida expresamente por la otra persona, tales como, abuso sexual y/o violación. Lo anterior abarca también las situaciones en que la persona se halla privada de sentido o cualquier otra situación que le impida manifestar su voluntad.
 - b) **Acoso sexual en lugares públicos:** es aquel cometido en lugares públicos o de libre acceso público por personas que integren la comunidad universitaria, en que, sin mediar el consentimiento de la persona, se realiza un acto de significación sexual consistente en actos de carácter verbal o ejecutados por medio de gestos; conductas consistentes en acercamientos o persecuciones, o actos de exhibicionismo obsceno o de contenido sexual explícito.
- 3) **Discriminación de género:** entendida como toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, orientación sexo afectiva, identidad de género o 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.

Las definiciones antes indicadas son sin perjuicio de otras conductas que puedan estimarse vulneradoras de lo establecido en la Ley N°21.369.

II.- Definiciones relacionadas con la convivencia universitaria en temáticas diversas a las tratadas por la Ley 21.369 y que configuran atentados a la dignidad de los integrantes de la Comunidad Universitaria.

- 1) **Discriminación Arbitraria:** toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes.

Algunas categorías en las cuales pudiera basarse la discriminación arbitraria son pertenencia a pueblos originarios, nacionalidad, situación económica, preparación estudiantil, profesional o académica, grado académico, idioma, pareceres, ideología u opinión política, religión o creencia, sindicación y/o participación (o no) en organizaciones, estado civil, edad, filiación, apariencia personal, enfermedad o situación de discapacidad.

Algunos ejemplos de conductas constitutivas de discriminación arbitraria son:

- a) Bromas, insultos, comentarios y contenidos que sean degradantes, ofensivos o intimidatorios.



- b) Excluir del espacio físico universitario, y/o de actividades que se realicen en el marco institucional.
 - c) Realizar algún comentario de tipo peyorativo, maternalista, paternalista o que minimice las capacidades de las personas en función de las características anteriormente descritas.
 - d) Generar, compartir o difundir imágenes o comentarios denigrantes o de burla, a través de redes sociales o cualquier otro medio.
 - e) Abuso de poder o malos tratos de parte de una persona con posición jerárquica superior a otra y que atente contra su proceso formativo o laboral.
- 2) **Acoso laboral, académico y estudiantil:** acto contrario a la dignidad de las personas, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercido por quienes integren la comunidad universitaria en contra de otra integrante de la misma, por cualquier medio, que tenga como resultado para la persona afectada, su menoscabo, maltrato o humillación o bien que amenace o perjudique la situación laboral, académica y estudiantil y las oportunidades asociadas a estos ámbitos generando un ambiente hostil y ofensivo.

Algunos ejemplos de estas conductas, y sin constituir una enumeración taxativa, son los siguientes:

- a) No permitir a la persona comunicarse, interrumpirla cuando habla o expresa sus ideas, ataques verbales, gestos de rechazo y menosprecio, no dirigirle la palabra e ignorar su presencia dirigiéndose exclusivamente a otro/a, promover y prohibir a otros/as dirigirle la palabra.
- b) Denostar públicamente, limitar las posibilidades de mantener contactos sociales, aislamiento, separación del resto de funcionarios y/o compañeras/os.
- c) Afectación a la reputación a través de difusión de rumores, ridiculización, calumnias, burlas sobre orígenes o nacionalidad, dolencias o situación de discapacidad, entre otros.
- d) Descalificación estudiantil o laboral, no confiarle ninguna tarea, privarle de toda ocupación, entre otras.
- e) Violencia verbal, amenazas de violencia física, agresión física, exposición a trabajos de alto riesgo o exigencias y demandas complejas con el objeto de afectar la salud física y emocional y eventualmente, buscar ocasionar desperfectos en el puesto de trabajo.

No será considerado acoso laboral, académico o estudiantil, siempre que se resguarde la dignidad en el trato, lo siguiente:

- a) Las diferencias de opinión que surjan como consecuencia de la natural diversidad que existe dentro de los equipos de trabajo y estudio y la interrelación entre las personas que integran la comunidad universitaria.
- b) El que una o un superior o cualquier funcionario/a y/o compañero/a comunique los errores encontrados en su labor diaria o el incumplimiento de los plazos o la omisión de éste, siempre y cuando la retroalimentación realizada sea adecuada, fundada y realizada de manera respetuosa.
- c) El que una o un superior o cualquier funcionario/a y/o compañero/a, le indique a otra persona que está realizando un comportamiento impropio y que no corresponde al lugar de trabajo o estudio.



- d) El que una o un superior entregue una carga de trabajo superior a la habitual pero aislada en el tiempo y por una razón justificada.
 - e) El que una o un docente o una o un académico entregue una carga académica propia de las exigencias del plan de estudios o reglamento de la respectiva carrera o programa.
 - f) Conductas y actitudes que respondan a eventos puntuales, que no sean sistemáticos ni reiterativos y que no impliquen más que una discrepancia específica.
- 3) **Maltrato laboral, académico y estudiantil.** Cualquier manifestación de una conducta de violencia física y/o psicológica que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de una persona, poniendo en peligro su empleo, estudios, prácticas laborales o degradando el clima laboral, académico y estudiantil. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, pudiendo o no, tener un objetivo o víctima específica.

Principales características de conductas de maltrato:

- a) Conductas de violencia: comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones, entre otras.
- b) La acción es evidente: se realizan sin importar si existen testigos, sin considerar contexto ni lugar.
- c) Puede tener o no un objetivo específico: la persona agresora puede o no puede tener una víctima puntual a quien dirigir su conducta o dirigirla a todas/os por igual.
- d) La agresión es esporádica: la persona agresora tiene una conducta cambiante, que puede oscilar entre el buen humor, el buen trato y amabilidad a conductas violentas y agresivas.
- e) Afecta la dignidad de las personas: se trata de una acción grave que degrada a quienes la experimentan.

Las definiciones antes indicadas son sin perjuicio de otras conductas que puedan estimarse atentatorias a la dignidad de funcionarios o funcionarios integrantes de la comunidad universitaria en temáticas diversas a las tratadas por la Ley 21.369.

ARTÍCULO 4: Falta muy grave. Para efectos del Reglamento de Convivencia Universitaria Estudiantil, las conductas antes descritas, como todo acto que atente contra la dignidad de un miembro de la Comunidad Universitaria, constituyen una falta muy grave, quedando comprendidas dentro del artículo octavo del mismo.

PÁRRAFO 3°. DE LOS PRINCIPIOS

ARTÍCULO 5: Principios. Las acciones ejercidas por la Universidad de La Frontera, en el contexto del presente reglamento, se ajustarán a los principios que la regulan y a los que se indican a continuación y cualquier vulneración a ellos se considerará una falta y se ordenará el procedimiento disciplinario correspondiente:

- 1) **Respeto y protección a las personas.** Las actuaciones y diligencias a que dé lugar una denuncia se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las partes.

Los intervinientes procederán con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.



Ninguna de las personas intervinientes, sean denunciante, denunciado/a, testigos o responsables de la aplicación del procedimiento, podrá ser objeto de malos tratos, actos intimidatorios o amenazas de cualquier naturaleza con el fin de incidir en el resultado de la investigación quedando estos absolutamente prohibido para quienes integran la Comunidad Universitaria.

- 2) **Imparcialidad:** conlleva asegurar y garantizar un proceso objetivo y una decisión fundada, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las personas involucradas, evitando todo tipo de discriminación.
- 3) **Colaboración:** es deber de cada integrante de la Comunidad Universitaria, cualquiera sea su estamento, jerarquía, planta y calidad contractual o condición, colaborar con la investigación cuando se manejen antecedentes e información fidedigna y relevante, observando rigurosa confidencialidad y objetividad del proceso.
- 4) **Confidencialidad:** el tratamiento de la información que se reciba en el marco de las conductas descritas en este reglamento impone el deber de prudencia y discreción, especialmente en quienes asumen la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, así como también a cualquier persona que intervenga en el proceso. Todos/as ellos/as tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información de la cual tomen conocimiento.

Lo anterior sin perjuicio del uso de datos estadísticos y del seguimiento de la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos, lo que no podrá contrariar el carácter de secreto de las investigaciones sumarias o sumarios administrativos en conformidad a la Ley.

Se deja constancia que conforme al artículo 246 bis. del Código Penal el funcionario público que revelare o consintiere que otro tomare conocimiento de uno o más hechos ventilados en un procedimiento judicial o administrativo sancionatorio o disciplinario en el cual le hubiere correspondido intervenir bajo un deber de reserva será sancionado con la pena de reclusión menor en cualquiera de sus grados y multa de diez a treinta unidades tributarias mensuales. Además, si la información a que se refiere fuere la de la identidad del denunciante, la pena será de reclusión menor en sus grados medio a máximo y multa de veinte a treinta unidades tributarias mensuales.”

- 5) **Protección de la víctima:** el proceso deberá garantizar en todo momento el interés y la dignidad de la persona denunciante y/o afectada. La Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos velará por el cumplimiento de esta garantía.
- 6) **Prevención de la re-victimización:** relacionado al principio anterior, debe evitarse la re-experimentación de la situación traumática de la persona afectada. Esto implica la obligación de abstenerse de emitir juicios de valor sobre el comportamiento o costumbres por parte de quienes están encargados/as de instruir la investigación, quienes deberán también tenerlo en consideración al adoptar las decisiones relativas a la substanciación del procedimiento y ejecutar las medidas de protección y acompañamiento necesarias según el mérito del proceso a proposición de la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos, de la Dirección de Equidad de Género (ello refuerza el principio de objetividad).
- 7) **Diligencia y celeridad:** fiscales y autoridades universitarias actuarán con la mayor diligencia y celeridad desde el inicio del procedimiento. Se debe evitar la burocratización del proceso, por cuanto una tramitación tardía resta eficacia a los fines correctivos y reparadores que se persiguen. Se entiende por diligencias, las acciones necesarias para el cumplimiento del fin y por celeridad la necesidad de obrar de la manera más eficaz.
- 8) **Presunción de inocencia:** ninguna persona será considerada culpable ni tratada como tal en tanto no fuere sancionada por una resolución o decreto firme o ejecutoriado.
- 9) **Debido proceso:** toda persona denunciada tiene derecho a un procedimiento racional y justo.



- 10) **Prohibición de represalias:** la Universidad prohíbe expresamente las represalias durante y después del proceso de investigación, para todas las personas, incluidos/as los/as testigos que intervengan en investigaciones relativas a conductas establecidas en este reglamento.
- 11) **Responsabilidad:** las denuncias deben ser veraces y fundadas, respetando las formalidades previstas en este reglamento.
- 12) **No discriminación:** prohibición de realizar un trato diferenciado en razón de las categorías específicas con las que se identifica cada persona, tales como pertenencia a pueblo originario, color, idioma, nación, credo, entre otras.
- 13) **Transparencia:** se entregará información clara y fidedigna a quienes soliciten orientación relacionada con situaciones contempladas en este reglamento, así como también a quienes formalicen denuncias y requieran conocer el curso y procedimientos que se desprendan de las investigaciones.
- 14) **Coordinación:** durante el proceso de investigación existirá vinculación permanente con las diferentes unidades académicas y administrativas de la Universidad, con el fin de orientar y acordar medidas que promuevan una adecuada convivencia universitaria cuando hayan existido situaciones asociadas a este reglamento. Así también, se fomentará la coordinación y colaboración con redes internas y externas a la Universidad, con el fin de gestionar espacios de atención para aquellas personas que lo requieran.
- 15) **Trato digno y equitativo:** se otorgará un trato igualitario a todos los miembros de la comunidad universitaria. Se considerará como primordial en el análisis y abordaje de las situaciones relacionadas con este reglamento, las condiciones estructurales de desigualdad que afectan especialmente a las mujeres y a personas con otras identidades de género, expresiones de género u orientaciones sexo afectivas, producto de los patrones sociales y culturales resultantes de los procesos de socialización de género.

TITULO II.
DEL MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, DE LA VIOLENCIA
Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN A LAS VÍCTIMAS
EN CONTEXTO DE LA LEY 21.369

PÁRRAFO 1°.
DE LA DENUNCIA

ARTÍCULO 6: Denuncia. La persona afectada o quien conozca la existencia de alguna de las conductas anteriormente definidas, podrá denunciar los hechos, solicitando que se investigue y se adopten las medidas que correspondan en el marco del presente Reglamento.

Toda persona podrá solicitar orientación frente a cualquier situación que regule este Reglamento, sin que ello implique la realización de una denuncia.

Para estos efectos, la Dirección de Equidad de Género - por medio de la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos - será la unidad encargada de recibir las denuncias asociadas a este título, disponiendo entre otros, de los siguientes medios para ello: correo electrónico, intranet institucional, página web de la Dirección de Equidad de Género.

En el evento de no constar la denuncia por escrito, esta deberá ser ratificada por escrito para dar inicio al procedimiento de investigación, de lo contrario, ésta no será tramitada.

En ningún caso se podrá presionar a una persona para que realice la denuncia o se desista de ella.



Cuando la denuncia la inicie una persona distinta a la afectada, el o la fiscal del procedimiento disciplinario deberá tomar contacto con la misma en el plazo de 5 días hábiles a partir de la fecha de la resolución que inicie el proceso investigativo respectivo, a fin de que se informe del procedimiento y pueda ratificar la denuncia. En caso de no ratificarse la denuncia, procederá el sobreseimiento.

ARTÍCULO 7: Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos. En el marco del presente reglamento, corresponderá a la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos:

1. Orientar a las personas que concurran a sus dependencias sobre sus derechos y los procedimientos internos existentes respecto a la situación consultada.
2. Informar a la persona consultante respecto a las medidas de protección que se pueden adoptar en el curso de los procedimientos.
3. Orientar y acompañar a denunciadores en el proceso de develación y denuncia en todas sus etapas.
4. Realizar el seguimiento de los casos desde su ingreso a la unidad hasta la resolución de los mismos, velando por la correcta coordinación entre unidades cuando así se requiera.
5. Elaborar informes y recomendar medidas y estrategias de orientación a la Dirección de Equidad de Género para resguardar el bienestar, protección y reparación de la víctima, de acuerdo a lo determinado en la normativa correspondiente.
6. Generar un archivo y catastro de las denuncias recibidas para la derivación correspondiente y aportar a la elaboración del seguimiento, monitoreo y mejora continua de los protocolos correspondientes.
7. Establecer si las denuncias recibidas corresponden o no a situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género en los términos que señala este modelo, a fin de que sean abordadas por las unidades universitarias correspondientes.

ARTÍCULO 8: Inicio del procedimiento. La denuncia y/o la ratificación deberá indicar nombres y apellidos de la persona denunciante, número de cédula de identidad y firma. Además, indicará el estamento o programa al cual pertenece, un relato de los hechos que la sustentan, identificación y domicilio de la persona denunciante y medio de comunicación preferente, tales como correo electrónico y/o número de teléfono. Se incluirán los datos que se tengan de la persona afectada en el caso de no ser el o la denunciante.

Se deberá indicar los datos necesarios para la identificación de la persona denunciada.

Las y los funcionarios y, en especial quienes ejerzan cargos directivos y jefaturas que tengan conocimiento de la existencia de este tipo de hechos, deberán informarlos a la Dirección de Equidad de Género para que se inicien los procedimientos que correspondan y se tome contacto con la persona afectada. La omisión será considerada una falta grave a sus obligaciones.

Si la conducta denunciada tiene características de crimen o simple delito, tales como, lesiones, abuso sexual o violación, se pondrá en conocimiento de estos hechos al Ministerio Público o la Policía, de acuerdo con la obligación establecida en el artículo 61 letra k) del Estatuto Administrativo, pudiendo contar para tales efectos con la asesoría de la Dirección Jurídica de la Universidad de La Frontera. Sin desmedro de lo anterior, quien realice la denuncia en virtud de ese artículo, deberá además informar a la Dirección de Equidad de Género, para que se aplique el protocolo a las personas denunciada y denunciante.

La Dirección de Equidad de Género, dentro del plazo de tres días hábiles, derivará la denuncia a Vicerrectoría Académica o Secretaría General, según corresponda, con el objeto de que se dicte la resolución correspondiente.



ARTÍCULO 9: Voluntad de denuncia. En el caso de haber voluntad de denuncia frente a situaciones que tienen componente de género procede el debido proceso sumarial y no una vía alternativa de solución. Lo anterior busca evitar la doble victimización, considerando que la asimetría de poder que se produce en situaciones de acoso no permite ningún tipo de mediación.

ARTÍCULO 10: Falsedad de la denuncia. Para el caso que se establezca la falsedad de la denuncia con el ánimo deliberado de perjudicar a la denunciada o denunciado, se remitirán los antecedentes a la autoridad correspondiente a fin de que se ordene el inicio del procedimiento y establecer la eventual responsabilidad de la persona denunciante dando la Universidad los apoyos que correspondan a la persona denunciada.

Tratándose de casos en que se aplique el Reglamento de Convivencia Universitaria Estudiantil, la conducta antes descrita, como acto que atenta contra la dignidad de un miembro de la Comunidad Universitaria, constituye una falta muy grave, quedando comprendidas dentro del artículo 8 del mismo.

Asimismo, respecto de las y los funcionarios, el proceso se remitirá a lo señalado en el Estatuto Administrativo en esta materia.

PÁRRAFO 2°. DE LA INVESTIGACIÓN

ARTÍCULO 11: Procedimiento de Investigación. El procedimiento de investigación se sujetará a la normativa establecida en el presente modelo, aplicándose en forma supletoria en lo no expresamente regulado, las normas contempladas en el DFL 29 del 2004 del Ministerio de Hacienda que contiene el texto refundido de la Ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo o el Reglamento De Convivencia Estudiantil según sea el caso.

En la tramitación del procedimiento se deberán respetar los plazos máximos de acuerdo con lo dispuesto en la normativa respectiva. Sin perjuicio de ello, se propenderá a que los procesos en su totalidad no duren más de 180 días hábiles prorrogables por motivos fundados.

Los plazos de que trata el presente protocolo serán de días hábiles, excluyendo los días sábado, domingo, festivos y recesos universitarios.

ARTÍCULO 12: Notificaciones. Las notificaciones se practicarán de acuerdo con la forma establecida en cada normativa, según corresponda. Sin perjuicio de ello, se considerarán válidas las notificaciones realizadas a través de los correos electrónicos institucionales o aquellos que se indiquen como medio de comunicación preferente.

ARTÍCULO 13: Fiscal y calidad de la persona denunciante y denunciada. La investigación de los hechos que digan relación con las materias abordadas por el presente reglamento de investigación será tramitada por la o el fiscal dependiente de la Coordinación de Procedimientos Disciplinarios.

La Coordinación de Procedimientos Disciplinarios creada por Resolución Exenta N°719 de fecha 28 de abril de 2019, será la unidad de investigación y sanción de las denuncias acogidas al presente modelo, a la cual se le reconoce la independencia necesaria para su actuar, y se le dotará de personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, como de los recursos humanos y presupuestarios suficientes para desarrollar sus funciones.

La o el fiscal designado deberá contar con experiencia en las materias que trata este reglamento, esto es formación en género y Derechos Humanos. De no ser posible contar con un profesional con la experiencia antes requerida se efectuará una inducción a quien sea designado a través de la unidad que determine la Rectoría.

No será exigible para quien sea fiscal designado tener igual o mayor jerarquía que la persona investigada.



La o el fiscal tendrá la función de investigar los hechos denunciados para lo cual recopilará todos los antecedentes vinculados a la denuncia y que permitan además identificar a quienes hayan participado de tales hechos.

Para efectos de determinar el procedimiento aplicable a la denuncia, será necesario considerar la condición o calidad de la persona denunciante y de la persona denunciada:

1. Si la persona denunciante y denunciada son estudiantes, se aplicará el Reglamento de Convivencia Universitaria Estudiantil.
2. Si la persona denunciante es del estamento académico, del estamentos administrativo o personal de apoyo y la persona denunciada es estudiante, se aplicará el Reglamento de Convivencia Universitaria Estudiantil.
3. Si la persona denunciante es estudiante y la persona denunciada es una o un académico, una o un administrativo o personal de apoyo se aplicará el Estatuto Administrativo; al igual en el caso, en que tanto la persona denunciante como denunciada, sean de estos estamentos.
4. Si los hechos denunciados o el material de investigación no identifican a la persona denunciada se dará aplicación al procedimiento previsto en el Estatuto Administrativo.
5. En el caso de personas vinculadas a la Universidad mediante contrato de prestación de servicios a honorarios, igualmente se dará inicio al procedimiento administrativo, caso en el cual el proceso de investigación se desarrollará de acuerdo con lo planteado en el presente modelo, pudiéndose formular cargos en el mismo en caso de existir antecedentes que lo ameriten.

En el evento de establecerse la responsabilidad de la persona denunciada, las sanciones a aplicar serán la amonestación, la terminación anticipada de la contratación y la no renovación de ésta. Las dos últimas sanciones conllevarán que la persona no podrá ser objeto de nueva contratación en la Universidad por cinco años contados desde que se le notifica la resolución de la aplicación de la sanción.

Los contratos a honorarios que celebre la Universidad incorporarán una cláusula en cuya virtud el contratado toma conocimiento de lo anterior y acepta la responsabilidad que la misma establece.

6. Respecto de aquellas personas que presten servicios o desarrollen actividades en calidad de contratista, subcontratista, o en condiciones similares, el proceso de investigación se desarrollará de acuerdo a lo planteado en el numeral 3) y serán sujetos de las sanciones o medidas que contemplen los respectivos convenios, contratos o normas que regulen su vinculación con la Universidad.

Quien asuma la función de investigar deberá informar - según requiera la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos - el estado de tramitación y resultados de los procedimientos disciplinarios sustanciados en la comunidad universitaria, conforme dispone la Resolución Exenta N°813 de 2019 que aprobó la creación de la Dirección de Equidad de Género y su reglamentación.

ARTÍCULO 14: Implicancia o Recusación. La/s persona/s afectadas y la/s persona/s denunciada/s en el procedimiento disciplinario podrán formular la solicitud de implicancia o recusación pertinente, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Administrativo o Reglamento de Convivencia Universitaria Estudiantil, según corresponda.

ARTÍCULO 15: Prueba. Se podrá producir toda clase de pruebas, sin restricción alguna, sin perjuicio de la facultad de quien ejerza como fiscal para declarar su exclusión si advierte que han sido obtenidas con vulneración de garantías constitucionales. Al mismo tiempo, la o el fiscal cuidará que, en la toma de declaraciones y descargos de las personas involucradas, durante todo el procedimiento en las materias de este reglamento, no se incurra en patrones discriminatorios.



La o el fiscal podrá solicitar opinión de una o un profesional debidamente calificado como perito forense y que tenga formación en género, si fuese necesario para formarse convicción sobre la efectividad de los hechos denunciados. Para tales efectos, la Universidad pondrá a su disposición una nómina de peritos acreditados ante la Corte de Apelaciones respectiva.

Cuando la o el fiscal requiera del criterio técnico de una oficina o instancia universitaria, esta unidad contará con un plazo de cinco días hábiles para emitir su dictamen o aportar la información solicitada. Si no es posible cumplir lo ordenado, se solicitará una ampliación de plazo que no puede exceder los tres días hábiles.

Si el pronunciamiento o la información no se emiten dentro del plazo y no se reciben justificaciones válidas, o si estas son rechazadas, el órgano encargado del procedimiento planteará la queja respectiva ante la Rectoría. Se tomarán las correspondientes medidas disciplinarias en los casos de incumplimiento injustificado, previo al respectivo procedimiento disciplinario.

ARTÍCULO 16: Derechos de la persona denunciante. Se reconocen los siguientes derechos a las personas denunciantes:

1) Derechos comunes a todas las personas denunciantes:

- a) Contar con el asesoramiento y acompañamiento de la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos.
- b) Ser informada o informado de sus derechos y obligaciones.
- c) Que le sea remitida copia de la resolución que ordena instruir el sumario administrativo conforme al Estatuto Administrativo o la investigación sumaria conforme al Reglamento de Convivencia Universitaria Estudiantil.
- d) Conocer del contenido de la formulación de cargos. La resolución que formula cargos en el contexto de un sumario administrativo o de una investigación sumaria deberá ser notificada a la denunciante, con el objeto de que tome conocimiento de que nace su derecho a conocer del contenido de la investigación.
- e) Aportar antecedentes a la investigación desde el inicio del procedimiento y conocer su contenido desde el momento en que se formulen cargos a la persona inculpada.
- f) Que le sea notificada la resolución que formula cargos, sobresee o absuelve, en el contexto de un sumario administrativo conforme al Estatuto Administrativo o de una investigación sumaria conforme al Reglamento de Convivencia Universitaria Estudiantil.
- g) Recurrir de la resolución que sanciona, sobresee o absuelve emitidas en el contexto de un sumario administrativo o de una investigación sumaria en plazo de cinco días contados desde que se le notifique e la resolución respectiva. La resolución deberá explicitar el derecho de la o el denunciante a interponer los recursos administrativos contra estas resoluciones y deberá indicar el plazo de interposición.

La persona sancionada podrá recurrir a la Junta Directiva en los casos previstos en el artículo 45 del DFL N°156 de 81 del MINEDUC que aprueba el Estatuto de la Universidad de La Frontera.

La persona denunciante podrá solicitar ser oída por la Junta Directiva, cuando ella conozca una apelación del inculpado.

2) Derechos específicos de la funcionaria o funcionario denunciante:

- a) No ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva, en definitiva, no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.



- b) No ser trasladada o trasladado de localidad o de la función que desempeñare, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere el párrafo precedente.
- c) No ser objeto de informe de desempeño y precalificación durante el lapso de tiempo a que se refieren ambos párrafos anteriores, salvo que expresamente lo solicitare la persona denunciante. Si lo hiciera, registrará su última calificación, para todos los efectos legales.
- d) Las demás que la normativa universitaria reconozca.

3) Derechos específicos de la o el estudiante denunciante:

- a) Ser reubicada o reubicado en otro grupo o módulo.
- b) Que la unidad académica que corresponda le otorgue facilidades que le permitan continuar con sus responsabilidades académicas y que eviten el agravamiento de su situación.
- c) Las demás que la normativa universitaria reconozca.

La Dirección de Equidad de Género velará por el respeto de los derechos de todas las personas denunciadas.

ARTÍCULO 17: Derechos de la persona denunciada. Respecto de la persona denunciada, regirán los derechos establecidos en la normativa respectiva de acuerdo al procedimiento incoado, y especialmente los contemplados en el artículo décimo sexto del presente reglamento, numeral 1) letras b), d), e), f) y g).

PÁRRAFO 3°. DE LAS MEDIDAS CAUTELARES

ARTÍCULO 18: Medidas Cautelares. Durante todo el procedimiento, la o el Fiscal podrá adoptar, con carácter preventivo, de oficio, por solicitud escrita de la persona afectada o de la Coordinación de Acogida y seguimiento de Casos, alguna de las siguientes medidas cautelares con el objeto de garantizar la protección de las personas afectadas por las conductas que regula este reglamento. Dicha medida podrá ser modificada en caso de que se considere insuficiente o hayan variado las circunstancias que se tuvieron en vista al momento de decretarla.

Estas medidas deberán resolverse de manera prevalente y en carácter de urgente y deberán ser coordinadas y consensuadas con las unidades administrativas y académicas que correspondan para su mejor implementación.

En todo momento se debe resguardar la seguridad y la dignidad de la persona afectada, cautelándose – en la medida de lo posible- a no tener contacto directo con la persona denunciada.

Recibida la denuncia por la o el fiscal, la solicitud de ellas ante otras autoridades no dará origen a la protección que establece este artículo.

1) De las medidas de protección de las y los funcionarios denunciadas. La o el Fiscal podrá disponer respecto de la persona denunciada:

- a) La separación física de espacios.
- b) El traslado de unidad, manteniendo sus remuneraciones y condiciones de trabajo.
- c) Suspensión de sus funciones en los términos previstos en el Estatuto Administrativo.



- d) Destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad, a la o los inculcados como medida preventiva, de conformidad al artículo 136 del Estatuto Administrativo.
- e) Disponer de su trabajo de forma remota, para la persona denunciante y denunciada.
- f) Las que para el caso concreto se recomienden y que no sean contrarios al principio de legalidad.

2) **De las medidas de protección a las y los estudiantes denunciantes.** Tratándose de estudiantes denunciante, quien sea fiscal del sumario administrativo o quien incoe el procedimiento disciplinario regulado por el Reglamento de Convivencia Universitaria Estudiantil, adoptará las siguientes medidas de protección de la persona afectada:

- a) La movilidad de estudiantes denunciados a grupos de clases paralelos o actividades virtuales o telemáticas, siempre que sea posible, de acuerdo con el tipo de actividades lectivas de que se trate.
- b) Restricción de acceso parcial o total de la o las personas denunciadas a todas aquellas actividades lectivas a las que concurra la persona denunciante. En este contexto, debe cautelarse el respeto al derecho de educación de la persona denunciada.
- c) Restricción total o parcial del ingreso de la persona denunciada a las instalaciones de la Universidad.
- d) Se podrá aplicar por resolución fundada la medida de suspensión, hasta por treinta días renovables cuando el mérito de los hechos investigados justifique esta medida. El afectado podrá impugnar esta medida ante el Tribunal de Convivencia, en el plazo de cinco días contados desde su notificación. Presentada la reclamación, la medida quedará suspendida mientras se resuelve la impugnación. La medida adoptada quedará automáticamente sin efecto al emitirse la vista por la o el fiscal. Si este propone la medida de suspensión o expulsión, podrá decretar que se mantenga la suspensión preventiva, hasta que el Tribunal de Convivencia resuelva la eventual apelación del estudiante.
- e) Suspender al o los alumnos que no concurren a declarar, sin causa debidamente justificada, a la audiencia a la cual han sido citados. En este caso la medida mantendrá su vigencia hasta que se preste declaración.
- f) Las que para el caso concreto se recomienden.

En el caso de las medidas indicadas en las letras b) y c), la persona denunciada podrá recibir tutoría sustitutiva de sus actividades lectivas, por medios compatibles con el cumplimiento de la medida de protección. Esta medida sólo podrá aplicarse en casos especialmente graves que hayan implicado violencia física y/o sexual.

ARTÍCULO 19: Comunicación de Medidas Cautelares. Las medidas adoptadas por quien ejerza de fiscal serán informadas por este a la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos, Decanas o Decanos, Directoras o Directores de Escuela y/o Departamento, Directoras o Directores de Pre y Postgrado y de Carrera respectivos **y unidades que corresponda** . Estos, a su vez, deberán comunicarlas a las y los académicos y al personal administrativo y de servicios que corresponda, resguardando el cumplimiento de los principios contemplados en el artículo quinto.

En virtud de lo anterior será primordial la articulación de la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos con las diferentes unidades que deban intervenir en la implementación de esta.



PÁRRAFO 4°. DE LA CONCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 20: Circunstancias Modificadorias. Para efectos de la determinación de la sanción se podrán considerar, entre otras, las siguientes circunstancias modificadorias, según corresponda:

1) Circunstancias agravantes:

- a) El abuso de poder, entendido como aquella conducta de la autoridad jerárquica desarrollada dentro del ámbito de la organización institucional que, sobrepasando los límites de su poder de dirección, conmina a quien está bajo su dependencia o subordinación a desarrollar una conducta no deseada, salvo cuando la misma sea la falta que está siendo objeto de cargos.
- b) Que las conductas antes descritas hayan tenido un carácter reiterado en el tiempo. Exceptuando las situaciones de acoso, en que la reiteración es parte de la conducta.
- c) Haber sido objeto de sanción en procedimiento previo de la misma naturaleza.
- d) d.- Existencia de dos o más personas o más personas afectadas.
- e) e.- Existencia de dos o más personas denunciadas habiendo concierto entre ellas
- f) Que la persona afectada sea menor de edad, que esté en una situación de discapacidad o pertenezca a cualquier grupo sujeto a condición de vulnerabilidad.
- g) Infracción a la o las medidas cautelares que hubieren sido decretadas en el procedimiento.

2) Circunstancias atenuantes:

- a) Colaboración relevante para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- b) Conducta anterior irreprochable.

Lo anterior es, sin perjuicio, de considerar las circunstancias eximentes, atenuantes o agravantes que en el caso concreto puedan concurrir.

ARTÍCULO 21: Sanciones. Quien ejerza como fiscal propondrá aplicar una sanción a la persona denunciada que sea proporcional a la infracción cometida, conforme lo establecido en el Estatuto Administrativo y/o en el Reglamento de Convivencia Universitaria Estudiantil, a saber:

1) Si la persona denunciada pertenece al estamento funcionario administrativo o académico, las sanciones serán las establecidas en el artículo 121 de Estatuto Administrativo, esto es:

- a) Censura.
- b) Multa.
- c) Suspensión.
- d) Destitución.

2) Si la persona denunciada pertenece al estamento estudiantil, las sanciones serán:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión (hasta 4 semestres).
- c) Expulsión.

3) Para el caso que la sanción aplicada sea la suspensión, el Tribunal de Convivencia Estudiantil o la Junta Directiva en su caso, conociendo de la reclamación presentada, podrá, fundadamente, conmutarla por una de las siguientes medidas alternativas de cumplimiento de la sanción, respecto de estudiantes que no registren sanciones anteriores:



- a) Suspensión condicionada de la sanción: Consiste en la no aplicación efectiva de la sanción por el tiempo equivalente al fijado para la suspensión, sujeto a la condición de no incurrir en alguna falta a sus obligaciones estudiantiles en dicho período.
- b) Asistencia obligatoria a los seminarios y talleres. La Universidad implementará seminarios y talleres con el fin de educar y orientar a las y/o los estudiantes en los temas que sean relevantes para la formación integral de ellas y/o ellos. El alumno deberá obtener constancia de haber asistido y aprobado las mismas y deberá hacerlas llegar a la Dirección de Desarrollo Estudiantil.
- c) Trabajo a favor de la comunidad universitaria. Para lo anterior se destinarán horas semanales, que se determinarán en el momento que se resuelva la sanción por esta vía y por el tiempo que allí mismo se fije. El/la estudiante deberá obtener constancia de haber realizado las mismas y deberá hacerlas llegar a la Dirección de Desarrollo Estudiantil.

La Dirección de Desarrollo Estudiantil será la encargada de implementar el cumplimiento de la medida alternativa acordada y verificar que estas hayan sido efectivamente realizadas, para lo cual deberá emitir un informe al Tribunal de Convivencia.

En caso de incumplimiento de la sanción conmutada en el plazo fijado por el Tribunal o por la Junta Directiva, la Dirección de Desarrollo Estudiantil informará por escrito al Tribunal de Convivencia quien podrá dejar sin efecto el beneficio otorgado, y hacer aplicable la sanción propuesta por el fiscal.

ARTÍCULO 22: Vista Fiscal. La o el fiscal, en la vista de la causa dirigida a la Rectora o Rector y/o Vicerrectora o Vicerrector Académico, en la que propone aplicar una sanción a la persona denunciada, indicará la o las medidas tendientes a dar protección a la víctima.

ARTÍCULO 23: Notificación de término del procedimiento. Tramitada la Resolución que pone término al procedimiento disciplinario, se procederá a notificar a las partes intervinientes y a todas las unidades involucradas, de la forma siguiente:

1) En el caso de los Sumarios Administrativos. La resolución que dispone el sobreseimiento, absolución o sanción en un sumario administrativo originado en actos atentatorios a la dignidad de cualquier integrante de la Comunidad Universitaria será notificada conforme al artículo 46 de la Ley N°19.880 que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado y a la persona denunciada por las eventuales infracciones en la forma prevista en el Estatuto Administrativo.

En dicha resolución deberá explicitar el derecho de la persona afectada y denunciada a interponer recursos administrativos en contra de esta, además de la autoridad ante la cual deba presentarse.

2) En el caso de las investigaciones por infracción al Reglamento de Convivencia Universitaria Estudiantil. En el caso de investigaciones sometidas al Reglamento de Convivencia, la o el Fiscal notificará primeramente a la denunciante de su decisión de sobreseer o de formular cargos, y solo una vez que haya vencido el plazo cinco días que tendrá para recurrir al Tribunal de Convivencia, notificará al inculpado. Si la víctima ha presentado reclamo, lo que se podrá en conocimiento de la persona denunciada, este último no podrá hacer uso de la facultad prevista en el artículo 26 del Reglamento de Convivencia. En el evento que la víctima o las personas afectadas por las eventuales infracciones al Reglamento de Convivencia reclamaran de la formulación de cargos, el fiscal deberá proceder en la forma señalada en el artículo 27 del Reglamento de Convivencia. Los mismos derechos que se le reconocen a la persona denunciada ante el Tribunal de Convivencia se le reconocerán a la víctima o las personas afectadas por las eventuales infracciones al Reglamento de Convivencia.

La resolución de la o el fiscal que dispone sobreseer o de formular cargos será notificada a la persona afectada y a la denunciada en la forma establecida en el artículo 19 del Reglamento de Convivencia Universitaria Estudiantil.



En estos casos y, para efectos de lo dispuesto en el artículo 29 del Reglamento de Convivencia Universitaria Estudiantil, será requisito que se asesore al Tribunal por la Dirección de Equidad de Género.

ARTÍCULO 24: Recurso de Apelación especial ante la Junta Directiva. La funcionaria o el funcionario sancionada con la medida de destitución tendrá derecho a apelar, dentro del plazo de cinco días de notificada la resolución de sanción, ante la Junta Directiva.

Si la o el estudiante sancionado no se conforma con lo resuelto por el Tribunal de Convivencia Estudiantil, podrá apelar ante la Junta Directiva de la Universidad, dentro del plazo de 5 días hábiles y fatales a contar desde la fecha en que le fuera notificada la resolución del Tribunal de Convivencia Estudiantil, en los eventos previstos en el artículo 36 del Reglamento de Convivencia Estudiantil (interrupción grave de los estudios o la cancelación de su matrícula).

ARTÍCULO 25: Información sobre resolución que aplica sanción a unidades respectivas. Ejecutoriada la resolución que aplique la sanción, Secretaría General o Vicerrectoría Académica, según sea el caso, informará a la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas la sanción aplicada a la o el funcionario o la Dirección de Registro Académico Estudiantil en el caso que la sanción afecte a una o un estudiante, a fin de que se anote el resultado en su hoja de vida.

PÁRRAFO 5°. DE LAS MEDIDAS DE APOYO Y REPARACIÓN

ARTÍCULO 26: Mecanismos de Apoyo. De acuerdo con lo establecido en la Ley N°21.369 que regula el acoso sexual, discriminación y violencia de género, la Universidad implementará mecanismos que contemplen apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las víctimas y los miembros de la comunidad educativa afectados por los hechos denunciados.

La Dirección de Equidad de Género coordinará y recomendará las medidas destinadas a otorgar asistencia médica o psicológica, apoyo psicosocial y jurídico en beneficio de la persona afectada. Estos se realizarán a través de las instancias internas y externas a la Universidad que se fijen al efecto. Se podrán adoptar de oficio o a petición de las personas afectadas.

Se implementarán estrategias de intervención en el entorno en que se encuentra la persona afectada, en coordinación con unidades internas, dependiendo del espacio universitario de que se trate. Asimismo, se realizarán acciones de seguimiento para la persona y la comunidad afectada una vez finalizados los procedimientos.

Así también, quien ejerza como fiscal podrá recomendar a la/s persona/s y comunidad/es su asistencia obligatoria a actividades de sensibilización sobre violencia y discriminación de género.

PÁRRAFO 6°. DE LAS MEDIDAS DE DIFUSIÓN DEL MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

ARTÍCULO 27: Difusión del Modelo. La Universidad a través de su Dirección de Comunicaciones, Dirección de Equidad de Género, Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas y la Dirección de Desarrollo Estudiantil se encargará de difundir a la comunidad universitaria toda información relacionada con el modelo de investigación y sanción.

Junto con esto, los procesos de inducción institucional como los de capacitación deberán incorporar la difusión del presente modelo tanto en la inducción a estudiantes, personal académico, como personal de colaboración de la Universidad. Este proceso se podrá llevar a cabo a través de actividades formativas presenciales como virtuales.



TITULO III.

DEL MODELO DE INVESTIGACIÓN RESPECTO DE AQUELLAS SITUACIONES RELACIONADAS CON LA CONVIVENCIA UNIVERSITARIA EN TEMÁTICAS DIVERSAS A LAS TRATADAS POR LA LEY 21.369 Y QUE CONFIGURAN ATENTADOS A LA DIGNIDAD DE LOS INTEGRANTES DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.

ARTÍCULO 28: Denuncias. Las denuncias de discriminación arbitraria y maltrato y acoso laboral, académico y estudiantil, y todas aquellas que impliquen un atentado a la dignidad de las personas integrantes de la comunidad universitaria y que no se encuadren dentro de las hipótesis establecidas en la Ley N°21.369, se tramitarán cuando las personas denunciadas sean funcionarios/as administrativos y/o académicos de la Universidad de La Frontera conforme a las disposiciones establecidas en el decreto con fuerza de ley número veintinueve del año dos mil cuatro del Ministerio de Hacienda que contiene el texto refundido del Estatuto Administrativo. Con todo, la denuncia se tramitará conforme a lo señalado en los artículos 6, 7 número 7, 8, 10, 16, 21, 22, 23 número 1, 24 inciso 1 y 25 del presente Reglamento, sin que medie la intervención de la Dirección de Equidad de Género, especialmente en lo que dice relación con las funciones de la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos. Ella deberá ser presentada directamente en la Secretaría General, de la Universidad quien deberá informar al Vicerrector, Vicerrectora y/o jefatura correspondiente.

En caso de que las personas denunciadas sean estudiantes de la Universidad de La Frontera, la denuncia se tramitará conforme a lo establecido en el Reglamento de Convivencia Universitaria Estudiantil, aprobado por Resolución Exenta N°33 de fecha 05 de enero de 2009 y sus modificaciones. Con todo serán aplicables a este caso lo dispuesto en los artículos 6, 7 número 7, 8, 10, 16, 21, 22, 23 número 2, 24 inciso segundo y 25, sin que medie la intervención de la Dirección de Equidad de Género, especialmente en lo que dice relación con las funciones de la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos, sino que se presentará directamente en la Vicerrectoría Académica, quien deberá informar a las direcciones correspondientes de cada Facultad.

ARTÍCULO 29: Mediación. Para prevenir o solucionar situaciones de conflicto y antes que se inicie un procedimiento disciplinario por hechos distintos a los regulados por la Ley N°21.369, la Secretaría General podrá intencionar un proceso de mediación voluntaria, mandatando a una o un mediador interno o externo a la institución, a fin de que inicie un procedimiento de mediación y se procure la solución del asunto controvertido. Una vez que se cree la figura institucional de Defensor Universitario, será esta/e quien será mandatada/o para tal función.

La Secretaría General generará un Manual de Procedimientos aprobado por resolución de rectoría que contendrá las orientaciones básicas del procedimiento de mediación.

TITULO IV.

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 30: Cláusula especial para proyectos de investigación. En todos los convenios tanto internos como externos referidos a proyectos de investigación, como a las bases de postulación a proyectos de investigación deberá incorporarse una cláusula de compromiso con relación a especificar que su proceso de ejecución deberá respetar la normativa contenida en el presente reglamento.

El Comité Ético Científico de la Universidad deberá verificar que en los proyectos de investigación conste explícito el compromiso del investigador o investigadora en relación al respeto a esta normativa, y que cuando se trate de investigaciones en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico se evite la exposición reiterada e injustificada del o la denunciante a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de la investigación y que las entrevistas se efectúen preferentemente por video grabación.

ARTÍCULO 31: Plazo para interponer denuncia. El plazo para interponer una denuncia por alguna de las conductas que contempla este reglamento será de cuatro años.



En caso de haber hechos constitutivos de delito, la acción disciplinaria contra las y funcionarios o estudiantes prescribirá juntamente con la acción penal.

El plazo de prescripción se computará desde el día en que se ha incurrido en la acción u omisión que le da origen. Si se trata de una conducta que se ha prolongado en el tiempo este se computará desde la última acción u omisión realizada por la persona denunciada.

La interrupción y suspensión de la prescripción se sujetará a las reglas del estatuto administrativo, la que se aplicará supletoriamente en lo que corresponda a los estudiantes

ARTÍCULO 32: Situaciones no contempladas. Toda situación no considerada en el presente reglamento, o bien, todo vacío o duda sobre el alcance de las normas que se contemplan en el presente Reglamento será resuelta por resolución de rectoría, previo informe suscrito en forma conjunta por la Dirección de Equidad de Género, Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, Dirección de Desarrollo Estudiantil y Dirección Jurídica.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTÍCULO PRIMERO TRANSITORIO: En caso de que la Universidad incorpore en su orgánica la creación de una Defensoría Universitaria, se entenderá derogado el artículo 29 del Título III del presente Reglamento.

ARTÍCULO SEGUNDO TRANSITORIO: Toda referencia en cualquier normativa interna universitaria a la Resolución Exenta N° 1141 de fecha 7 de mayo de 2019 que aprueba el Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, deberá entenderse de ahora en adelante a la presente resolución que aprueba el Reglamento de Convivencia Universitaria estudiantil y su nueva regulación.

2°) DEROGASE la Resolución Exenta N°1141 de fecha 07 de mayo de 2019 que aprobó el Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria y sus modificaciones.

ANOTESE Y COMUNÍQUESE

PLINIO DURAN GARCIA
SECRETARIO GENERAL

EDUARDO HEBEL WEISS
R E C T O R

EHW/PDG/CMI/fhb

Distribución:

- Rectoría
- Secretaría General
- Vicerrectoría Académica
- Vicerrectoría Investig. y Postgrado
- Vicerrectoría de Pregrado
- Vicerrectoría Adm. y Fzas.
- Contraloría Universitaria
- Decanos de Facultad
- Vicedecanos de Facultad
- Direcciones de Pregrado
- Directores de Campus
- Directores de Instituto
- Secretarios de Facultad
- Directores Administrativos
- Directores Deptos. Académicos
- Directores de Carrera
- Direcc. Registro Ac. Estudiantil
- Jefes de División
- Jefes de Sección
- Jefes de Oficina